

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19571

RESOLUCION de 28 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.» y su personal de tierra.

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 30 de marzo pasado, suscrito por la representación de la Empresa citada y la de su personal de tierra, el día 29 de marzo de 1982. Se hace constar para general conocimiento, que por parte de don Ernesto Marrupe Gómez, don Hipólito González de Pedro y don Martín de Torres Manchón, miembros de la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo, se ha presentado escrito en el que manifiesta se han observado algunas conculcaciones de la legalidad vigente, y ofreciendo al menos serias dudas, que no han sido suficientemente aclaradas en su tramitación administrativa, se ha dispuesto su remisión, en unión de sus antecedentes, a la jurisdicción laboral a los efectos del artículo 90,5 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 80/1980, de 10 de marzo que aprobó el Estatuto de los Trabajadores y en el 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 28 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Comisión negociadora del VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Iberia, Líneas Aéreas de España» y su personal de tierra.

VIII CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «IBERIA, LINEAS AEREAS DE ESPAÑA, S. A.», Y SU PERSONAL DE TIERRA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. El ámbito de aplicación del presente Convenio será todo el territorio español peninsular, Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla.

Art. 2. Funcionalmente, las normas del mismo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Compañía tenga establecidos o establezca en el futuro, dentro del ámbito del artículo anterior.

Art. 3. El presente Convenio afectará a todo el personal de tierra de plantilla que presta sus servicios en «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.», salvo las excepciones señaladas a continuación.

Las normas que regularán las condiciones del personal fijo discontinuo, eventuales y a tiempo parcial, se negociarán en un plazo no superior a tres meses, contados a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 4. Quedan excluidas del presente Convenio las personas que desempeñen puestos de Alta Dirección o cargos directivos, en tanto desempeñen estos cometidos, sin perjuicio de los derechos mínimos que puedan corresponderles como miembros, si lo fuesen, de cualquier grupo laboral regulado en el mismo, a tenor de su categoría. El personal contratado fuera del territorio español se regirá por las normas especiales de cada país.

Por el contrario, el contratado originariamente en territorio español y destinado a prestar sus servicios fuera de él, se regirá por las normas de este Convenio, salvo en aquellas materias que hayan sido reguladas en forma diferente por la Dirección, como pueden ser las comprendidas en los capítulos de retribuciones, horas extraordinarias y jornada.

Art. 5. El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1982, excepto para los conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta.

La tabla salarial y el resto de los conceptos retributivos tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1982. Las cuantías de estos conceptos que regirán para 1983 deberán negociarse y tendrán vigencia de 1 de enero de 1983. La vigencia del resto de la normativa será hasta el 31 de diciembre de 1983, y será prorrogable por la tática por periodos de doce meses, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa de las partes.

Art. 6. Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable para el trabajador.

Art. 7. El presente Convenio constituye un todo orgánico, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la jurisdicción competente modificase sustancialmente algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Art. 8. Cuantas mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado tuviese ya otorgadas la Compañía. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales en el futuro.

Quedan excluidas de esta compensación la gratificación por vestuario que viene percibiendo el personal administrativo que formaba parte de la plantilla de la Compañía el 1 de abril de 1965, en tanto en cuanto no considere la Dirección necesario que utilice uniforme, que sería costeado por la Compañía; y los complementos por plus de cargas familiares concedidos hasta el 1 de enero de 1970. Tampoco serán absorbibles en estos complementos las bonificaciones concedidas como protección a la familia por la Seguridad Social, en favor de las familias numerosas.

Igualmente, quedan excluidas en las cuantías fijadas al 31 de diciembre de 1979 las cantidades que, en concepto de gratificación, vienen percibiendo los trabajadores a quienes se aplicó la conversión del extinguido I. R. T. P. y en los términos fijados en el escrito referencia 30.301/GG/121, que la Dirección de Relaciones Industriales dirigió a todos y cada uno de los afectados el 30 de marzo de 1979.

CAPITULO II

Participación

Art. 9. La Dirección de la Empresa se reserva la organización técnica y práctica del trabajo, en los términos preceptuados en el capítulo II, artículo 2.º de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.».

Art. 10. En materia de participación en el Consejo de Administración, se estará a lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

Art. 11. Se reconocen las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos que a continuación se indican, y las garantías de los Delegados y funciones que se desarrollan.

a) Se reconocen las Secciones Sindicales de los Sindicatos y Asociaciones Sindicales legalmente constituidos, con representación real en el seno de la Empresa. Se considerará que existe esta representación cuando posean en los Centros de Trabajo de más de 1.000 trabajadores, un grado de afiliación superior al 10 por 100 del censo, o el 20 por 100 de uno de los Colegios Electorales del mismo, lo que deberá acreditarse fehacientemente.

Se mantiene, por tanto, la actual situación en cuanto a Centros de Trabajo, Delegados Sindicales por Centros y procedimiento para el reconocimiento de éstos. Sin perjuicio de lo anterior y a los efectos de reconocimiento, garantía y funciones de las Secciones Sindicales y Delegados Sindicales que se recojen en este capítulo, se reconocen los Centros de Trabajo de Málaga, Palma de Mallorca, Las Palmas y Tenerife, siempre que cumplan con los requisitos de afiliación determinados en el primer párrafo de este punto.

b) Se mantiene la situación actual en cuanto a Delegados sindicales a nivel nacional.

La distribución de estos Delegados nacionales se mantendrá proporcional al grado real de representatividad acreditado a través de las elecciones correspondientes, tanto generales como parciales, con arreglo al siguiente criterio.

Todo Sindicato o Asociación Sindical que obtenga un mínimo de 15 representantes de los trabajadores, tendrá derecho al reconocimiento de un Delegado Sindical a nivel nacional.

El resto de los Delegados Sindicales nacionales, hasta completar un total de 18, se distribuirá entre los diferentes Sindicatos y Asociaciones Sindicales en forma proporcional al exceso sobre 15 Representantes obtenidos por cada uno de ellos.

No obstante lo anterior, y hasta tanto se celebren elecciones para elegir representantes de los trabajadores, la distribución de Delegados Sindicales a nivel nacional permanecerá como en la actualidad.

En todo caso, el número de 18 Delegados a nivel nacional permanecerá inalterable.

c) Garantías de los Delegados Sindicales:

1. En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y la Sección Sindical correspondiente.

2. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al cese en su cargo, salvo el caso de destitución por causas sindicales, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

4. Disponer de hasta un máximo de cuarenta horas retribuidas al mes para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Las horas de los distintos Delegados Sindicales a nivel nacional se podrán acumular en uno o varios de estos, sin rebasar el límite máximo. Cuando un trabajador ostente simultáneamente la condición de Delegado de Sección Sindical y representante de los trabajadores, podrá acumular las horas de garantía que le correspondan por ambos cargos.

5. Disponer de hasta quince días de permiso al año no retribuidos, para atender las funciones y obligaciones propias del cargo.

6. En caso de designación para ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de una Central Sindical legalizada, se tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine, en las mismas condiciones que la excedencia forzosa.

7. A petición de la Sección Sindical correspondiente, la Empresa descontará la cuota sindical por nómina a todo trabajador afiliado a dicha Sección Sindical, que así lo solicite.

8. Disponer de tableros de anuncio, distintos de los del Comité, en lugares adecuados para fijar comunicaciones sindicales. Estas publicaciones irán conformadas con el sello o firma de la Sección o Delegado responsable de la misma informando a la Empresa.

9. La Empresa pondrá a disposición de las Secciones Sindicales, un local adecuado al número de las mismas, en todos los Centros de más de 1.000 trabajadores. El local se utilizará para que los Delegados Sindicales ejerzan las funciones correspondientes, según los criterios que establezcan entre sí las diversas Secciones Sindicales.

10. En todo caso, los Delegados Sindicales serán trabajadores en activo de la Empresa.

d) Funciones:

1. Canalizar las relaciones entre el Sindicato y la Empresa. La Empresa considerará conjuntamente con la Sección Sindical la problemática laboral general de la Compañía y, en concreto, aquellas materias que afecten específicamente a la problemática laboral de sus afiliados en el ámbito de la Compañía.

2. Los miembros de las Secciones Sindicales tendrán derecho a reunirse en los locales facilitados por la Empresa para tal fin, fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa a la Empresa.

Art. 12. Se reconocen, a nivel nacional, los Sindicatos y Asociaciones Sindicales legalmente constituidos que hayan obtenido u obtengan a nivel global de Empresa un mínimo del 15 por 100 de los miembros de los distintos Comités de Centro y Delegados de Personal, en las elecciones para representantes de los trabajadores.

Art. 13. Se reconoce el Comité de Empresa con las garantías de sus miembros y funciones que se desarrollan:

a) Se reconoce al Comité de Empresa como el único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

El Comité de Empresa estará compuesto por 50 miembros nombrados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y distribuidos proporcionalmente al número de representantes de cada candidatura o Sección Sindical, procurando que en dicha distribución estén representados todos los Comités de Centro.

El Comité de Empresa designará de entre sus componentes, una Comisión Permanente compuesta, como máximo, por doce miembros:

b) Garantías de los miembros del Comité de Empresa:

1. En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y el Comité de Empresa.

2. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo el caso en que ésta se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

4. No se computarán dentro de las cuarenta horas las dedicadas a reuniones convocadas por la Compañía. Este mismo tratamiento se aplicará para las reuniones programadas del Comité de Empresa y de su Comisión Permanente.

El Presidente y el Secretario del Comité de Empresa tendrán dedicación exclusiva a sus cargos durante el mandato de los mismos.

5. La Empresa facilitará al Comité de Empresa los mismos medios materiales de que, en general, goza en la actualidad.

c) Funciones:

1. Denunciar, iniciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afecten a sus representados, como el único órgano representativo de todos los trabajadores de la Compañía afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de las acciones y facultades que, en este campo, puedan ejercer las Secciones Sindicales conforme a la legislación en cada caso vigente.

Art. 14. Información al Comité de Empresa:

a) Información al menos trimestral: Horas extraordinarias a nivel global y desglosadas por Direcciones (normales, festivas y nocturnas).

En esta materia, a los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal, en su caso, se entregarán desglosadas por:

1. Centros de Trabajo y Unidades o Departamento.
2. Número de horas normales, festivas y nocturnas.

En aquellos Centros de Trabajo donde se elaboren estadísticas de horas desglosadas por grupos laborales y categorías, se facilitarán al Comité correspondiente. Si se generalizase esta información a nivel nacional se facilitará también al Comité de Empresa.

Estadísticas de tráfico, producción e ingresos por redes.
b) Información trimestral: Evolución general del sector, y en especial aquella información relacionada con la Empresa.
Situación de plantillas desglosadas por:

1. Grupos laborales y categorías.
2. Distribución por Centros de Trabajo.
3. Probable evolución del empleo en la Compañía.

Estadísticas sobre absentismo; causas y criterios.
Información de las sanciones impuestas por faltas muy graves y despidos y relación estadística de las mismas.

c) Información anual: Documentación que se entrega en la Junta General de Accionistas.

Planes de formación profesional.

Programas de producción.

d) Información general sobre el plan cuatrienal (al menos anualmente).

e) Información coyuntural: Información previa sobre reestructuración de plantillas, cierres parciales o totales, definitivos o temporales; traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

Art. 15. Información a las Secciones Sindicales:

Las Secciones Sindicales reconocidas en la Empresa, dispondrán de la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, según se ha expuesto en el artículo anterior.

Asimismo, recibirán información previa sobre reestructuración de plantillas, cierres parciales o totales, definitivos o temporales; traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y acerca de las sanciones y despidos que afecten a sus afiliados, a petición de las respectivas Secciones.

Art. 16. Los representantes de los trabajadores y Delegados de las Secciones Sindicales, se comprometen a guardar en cada caso la reserva y sigilo profesional exigido por las Leyes, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la Empresa.

Art. 17. Se mantienen las cuarenta horas mensuales de crédito para los Miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal, a nivel global. No obstante, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse las horas de garantía de los miembros del Comité de Centro y Delegados de Personal a nivel de Empresa por Sindicatos o candidatura, respetando para cada miembro de los Comités de Centro o Delegados de Personal el número de horas que se establecen en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Sindicatos o las candidaturas a que pertenezcan los representantes de los trabajadores o Delegados de Personal que verán incrementado su número de horas o municipalarán a la Dirección el nombre y apellidos de éstos últimos y de aquéllos que ven disminuido su crédito de horas. Esta notificación deberá hacerse como mínimo con quince días de antelación a la fecha de efectividad de la acumulación, y abarcará periodos de meses completos.

Art. 18. Dentro de cada Comité de Centro, los miembros de una misma candidatura podrán distribuirse entre sí las horas que les corresponda según el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo constar en acta el acuerdo por el que se realice tal distribución. El sistema de comunicación y periodo de duración de esta distribución será idéntico al reflejado en el artículo anterior.

Art. 19. Mensualmente se celebrará una reunión entre el Comité de Centro y la representación de la Dirección, en cada Centro de Trabajo, sin que compute el tiempo dedicado a estas reuniones dentro del cupo mensual de los representantes de los trabajadores.

Art. 20. Los Secretarios de los Comités de Centro que a continuación se relacionan dispondrán de un crédito adicional de cuarenta horas mensuales:

- A. Z. I. (antigua zona industrial).
- N. Z. I. (La Muñoz).
- Aeropuerto de Barajas.
- Madrid-ciudad.
- Barcelona.
- Palma de Mallorca.
- Málaga.
- Las Palmas.
- Tenerife.

Art. 21. La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores o el Comité de Centro, del Centro de trabajo de que se trate, deberán ser aprobadas por la autoridad laboral competente en cada caso.

Si tales modificaciones afectasen a un ámbito superior a un Centro de trabajo, la aceptación por parte de los representantes de los trabajadores corresponderá al Comité de Empresa. Asimismo, si no fuesen aceptadas deberán ser aprobadas por la autoridad laboral competente.

Se entiende por modificaciones sustanciales, entre otras, las relativas a jornada de trabajo, horarios, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración y sistemas de trabajo y rendimientos.

Art. 22. Con el fin de agilizar la aplicación y efectividad del Convenio, funcionará en el seno de la Empresa, una comisión mixta compuesta por igual número de representantes de la Empresa y de los trabajadores, en número de cuatro por cada parte.

Esta Comisión tendrá competencia sobre todos los temas relacionados con la vigilancia, interpretación o aplicación del Convenio.

La comisión mixta podrá acordar también la formación de grupos de trabajo para tareas específicas.

Se reunirá normalmente cada mes, sin perjuicio de celebrar otras reuniones siempre que se considere la urgencia o necesidad de las mismas.

Art. 23. Todo trabajador podrá usar el derecho a elevar sus quejas o reclamaciones, previa exposición por escrito, al Jefe de la unidad orgánica a la que pertenezca, a través de su mando inmediato.

Transcurridos quince días, desde el siguiente a aquel en el cual el trabajador presentó la reclamación, sin haber obtenido respuesta, o aún habiéndole comunicado la resolución de la Empresa, no fuera de conformidad para el interesado, podrá éste acudir ante el Órgano o Comisión mixta correspondiente, la cual, si lo estima procedente, dará estado a la reclamación planteándola de nuevo a la Dirección de la Compañía, que, en un plazo de quince días, contestará al interesado.

El procedimiento establecido en este artículo se entiende sin menoscabo de los derechos del trabajador y de las funciones atribuidas por las disposiciones vigentes a los órganos administrativos y jurisdiccionales competentes.

Art. 23 bis. La Dirección de la Compañía se compromete a desarrollar, en el plazo máximo de sesenta días a partir de la firma del Convenio, una cláusula que contemple la información periódica a facilitar a los representantes de los trabajadores, en materia de seguimiento de la situación económica de la Empresa. Dicha información contendrá los datos de la cuenta de resultados, balance, control presupuestario y todas aquellas cifras que tengan relación con el déficit derivado de la condición de servicio público. Se tratará de una manera especial el seguimiento de los posibles contratos-programas a concertar con la Administración. Dicha redacción sustituirá al presente artículo.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Art. 24. El personal de tierra se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- a) Técnicos de grado superior y asimilados.
- b) Técnicos de grado medio y asimilados.
- c) Técnicos auxiliares.
- d) Cuerpo Superior Administrativo.
- e) Cuerpo General Administrativo.
- f) Especialistas.
- g) Operadores.
- h) Personal de Servicios auxiliares.

A los efectos económicos, a cada categoría o nivel de los que se enuncian en cada grupo corresponde el nivel de la tabla salarial que figura al margen.

Grupo a) Técnicos de grado superior y asimilados; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

Nivel

24	Técnico de Grado Superior de 1. ^a «A» y asimilados.
23	Técnico de Grado Superior de 1. ^a «B» y asimilados.
22	Técnico de Grado Superior de 1. ^a «C» y asimilados.
21	Técnico de Grado Superior de 2. ^a «A» y asimilados.
20	Técnico de Grado Superior de 2. ^a «B» y asimilados.
19	Técnico de Grado Superior de 2. ^a «C» y asimilados.
18	Técnico de Grado Superior de 3. ^a «A» y asimilados.
17	Técnico de Grado Superior de 3. ^a «B» y asimilados.
16	Técnico de Grado Superior de 4. ^a y asimilados.
15	Técnico de Grado Superior de 5. ^a y asimilados.
14	Técnico de Grado Superior de Entrada y asimilados.

Grupo b) Técnicos de grado medio y asimilados; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las categorías «R» y «L» y dentro de éstas, en los siguientes niveles:

Nivel

15	Técnico de Grado Medio «R» de 1. ^a y asimilados.
14	Técnico de Grado Medio «R» de 2. ^a y asimilados.
13	Técnico de Grado Medio «R» de 3. ^a y asimilados.
12	Técnico de Grado Medio «R» de Entrada y asimilados.
11	Técnico de Grado Medio «L» de 1. ^a y asimilados.
10	Técnico de Grado Medio «L» de 2. ^a y asimilados.
8	Técnico de Grado Medio «L» de Entrada y asimilados.

Grupo c) Técnicos auxiliares; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías o niveles, en su caso:

Nivel

13	Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control de 1. ^a
12	Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control, de 2. ^a
11	Técnico de Organización, Planificación y Control de 1. ^a
9	Técnico de Organización, Planificación y Control de 2. ^a
8	Técnico de Organización, Planificación y Control de 3. ^a
13	Maestro Jefe de Grado 1. ^o
12	Maestro Jefe de Grado 2. ^o
11	Maestro Jefe de Grado 3. ^o
13	Técnico Aeronáutico de Grado 1. ^o
12	Técnico Aeronáutico de Grado 2. ^o
11	Técnico Aeronáutico de Grado 3. ^o
12	Técnico Supervisor de Proceso de Datos.
11	Técnico de Proceso de Datos de 1. ^a
10	Técnico de Proceso de Datos de 2. ^a
8	Especialista de Proceso de Datos de 1. ^a
6	Especialista de Proceso de Datos de 2. ^a
12	Técnico Encargado de Operaciones.
11	Técnico de Operaciones de 1. ^a
9	Técnico de Operaciones de 2. ^a
8	Técnico de Operaciones de 3. ^a
11	Técnico Jefe de Comunicaciones.
9	Técnico de Comunicaciones.
11	Delineante y Dibujante Proyectista Jefe.
10	Delineante y Dibujante Proyectista.
8	Delineante y Dibujante de 1. ^a
7	Delineante y Dibujante de 2. ^a
5	Delineante y Dibujante de 3. ^a

Grupo d) Cuerpo Superior Administrativo; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

Nivel

13	Jefe Superior de Administración Grado 1. ^o
12	Jefe Superior de Administración Grado 2. ^o
11	Jefe Superior de Administración Grado 3. ^o
10	Jefe Superior de Administración Grado 4. ^o

Grupo e) Cuerpo General Administrativo; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Nivel

9	Jefe de 1. ^a Administrativo.
8	Jefe de 2. ^a Administrativo.
7	Oficial de 1. ^a Administrativo.
5	Oficial de 2. ^a Administrativo.
3	Oficial de 3. ^a Administrativo.

Grupo f) Especialistas; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Nivel	
9	Jefe de Sección Especialista.
8	Jefe de Equipo Especialista.
7	Oficial de 1.ª Especialista.
5	Oficial de 2.ª Especialista.
3	Oficial de 3.ª Especialista.

Grupo g) Operadores; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Nivel	
11	Operador Jefe de Proceso de Datos.
10	Supervisor de Operadores de Proceso de Datos.
7	Operador Proceso de Datos de 1.ª
6	Operador Proceso de Datos de 2.ª
10	Jefe Turno de Transcripción de Datos.
8	Monitor de Transcripción de Datos.
7	Transcriptor de Datos de 1.ª
5	Transcriptor de Datos de 2.ª
3	Transcriptor de Datos de 3.ª
8	Operador Jefe de Comunicaciones (Radio y Telegrafía).
7	Operador de Telegrafía y/o Radio de 1.ª
6	Operador de Telegrafía y/o Radio de 2.ª
5	Operador de Telegrafía y/o Radio de Entrada.
7	Operador de Fonia Jefe.
6	Operador de Fonia de 1.ª
5	Operador de Fonia de 2.ª
3	Operador de Fonia de Entrada.
9	Realizador Jefe Medios Audiovisuales.
8	Realizador Medios Audiovisuales.
7	Operador Jefe Medios Audiovisuales.
6	Ayudante Realización Medios Audiovisuales.
5	Operador Medios Audiovisuales.
4	Operador Entrada Medios Audiovisuales.

Grupo h) Personal Servicios auxiliares; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Nivel	
	Auxiliares especialistas.
8	Jefe de Almacenes.
6	Jefe de Almacén.
7	Cocinero Jefe.
5	Cocinero.
4	Encargado de Barra.
3	Camarero.
2	Camarero de Entrada.
7	Supervisor Jefe Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas.
5	Supervisor Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas.
6	Jefe de Vigilancia.
	Auxiliares.
5	Oficial «A» Almacenero.
3	Oficial «B» Almacenero.
2	Ayudante de Cocina.
1	Ayudante de Cocina de Entrada.
4	Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 1.ª
3	Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2.ª
2	Mozo (Tráfico, Material, Mayordomía, etc.).
1	Mozo de Entrada.
3	Encargado Limpieza y Preparación.
2	Limpiador-Preparador.
1	Limpiador-Preparador de Entrada.
4	Jefe Turno Vigilancia.
3	Guarda Vigilante.
2	Guarda Vigilante de Entrada.
3	Conserje.
2	Ordenanza.
1	Ordenanza de Entrada.

Art. 25. A efectos laborales de la Compañía, se consideran Técnicos de grado medio incluidos en la lista «L» los siguientes:

Asistente Social, Ayudante Técnico Sanitario, Profesor mercantil, Técnico de Turismo, Graduado Social, etc., y cualquier otra profesión oficialmente reconocida por el Estado con titulación equivalente y aplicación reconocida en la Compañía.

Art. 26. A efectos laborales de la Compañía, se consideran Técnicos de grado medio, incluidos en la lista «R», los siguientes:

Ingeniero técnico, Ayudante de Meteorología, Arquitecto técnico, etc., y cualquier otra profesión oficialmente reconocida por el Estado con titulación y aplicación reconocida por la Compañía.

Art. 27. La Dirección de la Compañía, por libre decisión, podrá asimilar a categorías de Técnicos de grado superior o Técnicos de grado medio al personal que no posea titulación, pero ocupe puestos de relieve e importancia.

Para llevar a efecto esta asimilación, será necesario una antigüedad en la Compañía de diez años, en ambos casos.

Para consolidar esta asimilación, se precisará el transcurso de dos años, para cualquiera de las dos categorías. La Dirección podrá durante este periodo rescindir o anular la asimilación.

Desde la iniciación del proceso de asimilación hasta la confirmación, la persona cobrará como gratificación la diferencia económica entre la categoría que oficialmente tiene reconocida y la propuesta. Confirmada la asimilación, se cotizará a la Seguridad Social complementaria por la categoría de asimilación. Hasta ese momento se mantendrá la cotización por su categoría de origen.

La exigencia de dos años para consolidar la asimilación, empezará a contar desde el momento en que la Dirección lo autorice, sin carácter retroactivo en ningún caso.

Como excepción, la Compañía podrá ingresar en los grupos de Técnicos de grado medio y superior, como asimilados, hasta un máximo de seis personas al año, no acumulables, bien procedentes de la propia Empresa o del exterior, sin necesidad de ajustarse a los requisitos, plazos y procedimientos establecidos con carácter general. De estos ingresos se pasará informe razonado a la representación de los trabajadores.

En ningún caso se podrán formular propuestas de asimilación en los tres años inmediatamente anteriores a la edad de jubilación voluntaria que se determine en el Reglamento del Fondo Social de Tierra.

Art. 28. Ambas partes estiman que las funciones y definiciones correspondientes a cada categoría deben refundirse en un nuevo texto, que las partes propugnan desde este momento, lo que se llevará a efecto de conformidad con lo que se acuerde en materia de clasificación.

Trabajos de categoría superior y capacidad disminuida

Art. 29. Todos los trabajadores, en caso de necesidad del servicio, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese esta necesidad.

No se considerará categoría superior cuando no exista distinción en cuanto al trabajo desarrollado y sólo exista diferencia puramente administrativa.

Este cambio no puede ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo en los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupaciones de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Transcurridos cinco meses en los que un trabajador venga realizando trabajos atribuidos a la categoría superior, se considerará creada la vacante debiendo en el plazo del mes siguiente convocarse. Si durante el sexto mes se reintegrase el titular del puesto, quedaría cancelada la vacante.

Los trabajos de categoría inmediata superior se efectuarán por orden expresa de la Empresa a través del Jefe inmediato y dando cuenta a la Dirección de Personal y relaciones laborales para el abono de las diferencias de salario a los interesados, con copia a la representación de los trabajadores.

Se entiende por orden expresa la confirmada por escrito, señalando día y hora, en su caso, en que comenzarán a realizarse tales trabajos.

La retribución de este personal, en tanto ocupe puesto de trabajo de categoría superior, será la correspondiente al mismo.

Con anterioridad al plazo de seis meses, se reintegrará a su antiguo puesto de trabajo el personal que venía ocupando interinamente el de categoría superior.

Art. 30. La Compañía, por su propia iniciativa, o a petición del trabajador, procurará acopiar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc. a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá preferencia absoluta para esta readaptación, y en el futuro seguirá las vicisitudes y modificaciones económicas que experimente su antigua categoría, salvo lo concerniente a promoción referida a su grupo laboral de origen.

En las demás circunstancias expresadas (edad, estado de salud, etc.) y siempre que llevase un mínimo de quince años de servicio en la Compañía, se le otorgará el mismo tratamiento expresado para las circunstancias anteriores. En otro caso, se le podrá mantener «ad personam» la retribución alcanzada hasta el momento, siendo absorbibles los aumentos que experimentase en el futuro, todo ello discretionalmente a juicio de la Dirección de la Compañía, que apreciará libremente las circunstancias de cada caso.

El personal que se acople al amparo de este artículo no excederá del 15 por 100 del total de la categoría respectiva y será destinado al nuevo puesto con respeto de la totalidad de sus percepciones fijas que viniera percibiendo hasta el momento de su cambio de destino.

Art. 31. Antes del 1 de abril de cada año, y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Compañía publicará los escalafones o relaciones ordenadas del personal, por grupos y categorías laborales, en los que constarán los siguientes datos:

1. Número de orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Año de nacimiento.
4. Destino.
5. Fecha de ingreso en la Compañía.
6. Fecha de efectividad en la categoría.

CAPITULO IV

Ingresos

Art. 32. Los ingresos del personal en la Empresa se efectuarán por el nivel de entrada, dentro de cada grupo laboral, y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

Quedan exceptuados de lo dispuesto anteriormente los Técnicos de grado superior, que podrán ingresar por el nivel que mejor se corresponda con el puesto a desempeñar.

Art. 33. No existirán discriminaciones por razón de sexo, edad, ideología, etc., tanto para el ingreso como para la ocupación de los puestos de trabajo.

Se tendrá en cuenta lo dispuesto en cada momento por las normas legales que regulan la contratación de minusválidos.

Asimismo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en la normativa vigente en lo que se refiere a la contratación de todos los puestos de trabajo de nuevo ingreso a través de las oficinas de empleo, sin perjuicio de respetar el número de contratos, calificaciones, tanto de exámenes como laborales, etc.

Art. 34. La Compañía cubrirá todos los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo únicamente a la contratación del exterior en el caso de que no exista personal idóneo dentro de ella.

Art. 35. La superación de pruebas por los aspirantes a ingreso no engendra derecho a ocupar un puesto de trabajo en un periodo determinado de tiempo. En todo caso, las condiciones exigidas para el ingreso deben darse en el momento de la contratación.

Art. 36. Tendrán preferencia para ser citados a exámenes en las diferentes convocatorias los cónyuges, viudas, huérfanos, hijos y hermanos de los trabajadores de la Empresa que lo hubieran solicitado y no hayan sido examinados en un periodo anterior a tres meses para la misma profesión y categoría, contados desde la fecha de realización de la prueba.

Los aspirantes del exterior, familiares o no, concurrirán por grupos a las distintas pruebas, que serán de similar dificultad para todos.

El personal examinado será calificado con idéntico criterio de puntuación.

El orden de ingreso para cubrir las plazas vacantes vendrá dado por la adecuación entre las condiciones demostradas y los requisitos del puesto a cubrir. En igualdad de condiciones, se llamará a los aspirantes por riguroso orden de puntuación.

Los familiares aludidos más arriba que hubiesen resultado aprobados, tendrán una bonificación de un punto sobre un máximo de diez en las calificaciones finales.

No obstante lo anterior, y una vez conocida la lista de aprobados los familiares aludidos serán llamados con preferencia a aquellos otros del exterior que hubiesen obtenido igualdad de condiciones y puntuación.

Los tribunales que hayan de juzgar las pruebas de aptitud para el ingreso en cualquier grupo laboral estarán permanentemente designados. De cada tribunal formarán parte dos representantes del personal, en igualdad de derechos y condiciones que los demás miembros.

Art. 37. No obstante lo establecido en el párrafo primero del artículo 32, podrá realizarse el ingreso en la Compañía por nivel superior al de entrada de cada grupo laboral, siempre y cuando no exista en la plantilla de la Compañía, personal idóneo para ocupar dichos puestos.

Para que pueda llevarse a cabo esta modalidad de contratación, será requisito indispensable que el puesto o puestos a cubrir con la especificación de la categoría que se requiera para ostentarlo, haya sido ofrecido previamente por concurso a todo el personal de plantilla de la Compañía que tuviese al menos un año de antigüedad en la misma. Para la resolución de tal concurso, en caso de igualdad entre varios aspirantes, se establecen las siguientes preferencias:

- 1.º Personal que ya ostentase la categoría requerida.
- 2.º Personal que estuviera clasificado en la categoría inmediatamente anterior.
- 3.º Restante personal de otras categorías.

Sólo en el caso de que el concurso o concursos para cubrir estas plazas quedase desierto, podrá la Compañía recurrir a la contratación del personal del exterior que, una vez superadas las pruebas de aptitud y requisitos exigidos, obtendrá la categoría correspondiente.

Art. 38. El personal fijo de plantilla de la Compañía que sea requerido, con carácter ineludible, para prestar servicios mili-

tares obligatorios, mantendrá vigente su contrato de trabajo, por el tiempo que dure esta situación.

Este periodo le será computado como tiempo de servicio efectivo y durante el mismo le será abonado el 50 por 100 del sueldo base y premio de antigüedad respectivo, sin perjuicio, de todo ello, del derecho a devengar las percepciones que, con cargo a la Seguridad Social, pudieran corresponderle en el caso de ser cabeza de familia.

Art. 39. Los ingresos que se efectuen en la Compañía se entienden realizados a título de prueba por el periodo que marca la Reglamentación Nacional de «Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima», para cada grupo laboral.

Durante tal periodo de prueba, ambas partes podrán libremente rescindir su relación laboral, sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso.

El personal que supere el periodo de prueba pasará a formar parte de la plantilla de la Compañía, teniendo como fecha de antigüedad la de iniciación de dicho periodo.

Cuando el ingreso fuese por trasvase de un trabajador proveniente de otro grupo laboral, la fecha de antigüedad en la categoría será la de iniciación del periodo de prueba.

Art. 40. Quedan eximidos de las pruebas de ingreso a que hacen referencia los artículos 32 y 36 los españoles que habiendo sido contratados en países extranjeros lleven prestando sus servicios en la Compañía diez años como mínimo, y sean propuestos excepcionalmente por la Dirección de la Empresa.

CAPITULO V

Promoción y progresión

Art. 41. Las vacantes a cubrir a niveles superiores al de entrada de cada grupo laboral se determinarán de forma provisional en base a las correspondientes plantillas, que serán publicadas por cada unidad orgánica antes del 31 de diciembre del ejercicio económico correspondiente. La Dirección de Personal y Relaciones Laborales totalizará las vacantes por categorías y grupos laborales, haciendo público el resumen general de vacantes estimadas antes del 31 de diciembre de cada año.

Art. 42. No obstante lo expuesto en el artículo anterior, las vacantes referidas en el expresado precepto serán objeto de regularización, en cualquier momento, de conformidad con las siguientes especificaciones:

a) Especialistas (Aeronáuticos y diversos, conjuntamente, del apartado f) artículo 24: Las categorías de Jefes de Equipo y Jefes de Sección no serán en ningún momento inferiores al 22 por 100 de la plantilla total, incluidos Maestros y Técnicos Aeronáuticos.

Los Oficiales de 1.ª, no serán inferiores al 26 por 100 de la plantilla total.

Estos cómputos porcentuales se entienden referidos al conjunto de Especialistas, Aeronáuticos y Diversos, y Maestros o Técnicos Aeronáuticos, sin que coartan la libertad de la Dirección para señalar las vacantes en aquellos puestos en que las necesidades del trabajo así lo requieran.

b) Transcripción proceso de datos: Por cada 10 Transcritores de cualquier categoría existirá una plaza de Monitor.

c) Grupo de Operarios de tráfico, talleres y funciones diversas: Por cada cinco mozos, Mozos de entrada y Operarios de tráfico, talleres y funciones diversas de 2.ª o 1.ª, conjuntamente, existirá como mínimo una plaza de Supervisor o Supervisor Jefe, siendo potestad de la Compañía designar las vacantes que correspondan a una u otra de estas dos últimas categorías.

d) Vigilancia: Por cada nueve Guardas o Guardas de entrada, como mínimo, existirá una plaza de Jefe de Turno.

e) Conserjería: Por cada seis Ordenanzas u Ordenanzas de entrada, como mínimo existirá una plaza de Conserje.

f) Almacenes: Por cada siete almaceneros (Oficiales «A» o «B»), como mínimo, existirá una plaza de Jefe de Almacén.

g) Hostelería: Existirá una vacante de Encargado de Barra por cada cinco Camareros y una vacante de Cocinero o Cocinero Jefe por cada cinco Ayudantes de Cocina.

h) Limpieza: Existirá una vacante de Encargado de limpieza y preparación por cada nueve Limpiadores-Preparadores.

Estos cómputos se entienden referidos a la plantilla total afecta al Convenio.

Art. 43. Se exceptúa de la norma establecida en el artículo 41 el personal del Cuerpo General Administrativo, en el cual las vacantes se determinarán en forma porcentual, a tenor de lo siguiente:

Jefes de 1.ª: No serán inferiores al 9 por 100 de la plantilla total, incluido el Cuerpo Superior.

Jefes de 2.ª: No serán inferiores al 13 por 100 de la plantilla total, incluido el Cuerpo Superior.

Oficiales de 1.ª: No serán inferiores al 26 por 100 de la plantilla total, incluido el Cuerpo Superior.

Oficiales de 2.ª:

Oficiales de 3.ª: El resto.

Aspirantes:

Art. 44. La promoción de cada categoría a la siguiente, dentro de cada grupo laboral, se hará como sigue:

Conceptuación laboral mínima sobre 10 puntos		Conceptuación laboral mínima sobre 10 puntos	
—	A) De Limpiador-Preparador de Entrada a Limpiador-Preparador (dos años).	5 puntos	Delineante-Dibujante de 2.ª a Delineante-Dibujante de 1.ª (antigüedad, 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen, 75 por 100 de las plazas).
4 puntos	De Limpiador-Preparador a Encargado de Limpieza-Preparador (examen).	6 puntos	Delineante-Dibujante de 1.ª a Delineante-Dibujante Proyectista (examen).
—	B) Ordenanza de Entrada a Ordenanza (dos años).	6 puntos	Delineante-Dibujante Proyectista a Delineante-Dibujante Proyectista Jefe (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
—	Ordenanza a Conserje (libre designación).	—	L) Operador Telegrafía Radio Entrada a Operador Telegrafía Radio de 2.ª (dos años).
—	C) Mozo de Entrada a Mozo (dos años).	4 puntos	Operador Telegrafía Radio de 2.ª a Operador Telegrafía Radio de 1.ª (antigüedad, 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen, 75 por 100 de las plazas).
—	Mozo a Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2.ª (antigüedad, supeditado a idoneidad).	5 puntos	Operador Telegrafía Radio de 1.ª a Operador Jefe Comunicaciones (examen).
—	Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2.ª a Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 1.ª (cinco años).	6 puntos	Operador Jefe Comunicaciones a Técnico Comunicaciones (examen).
4 puntos	Mozo a Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2.ª y 1.ª a Supervisor de Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas (examen).	6 puntos	Técnico Comunicaciones a Técnico Jefe Comunicaciones (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
—	Supervisor de Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas a Supervisor Jefe (libre designación).	6 puntos	M) Especialista Proceso de Datos de 2.ª a Especialista Proceso de Datos de 1.ª (antigüedad, 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen, 75 por 100 de las plazas).
—	D) Ayudante de Cocina de Entrada a Ayudante de Cocina (dos años).	6 puntos	Especialista Proceso de Datos de 1.ª a Técnico Proceso de Datos de 2.ª (antigüedad, 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen, 75 por 100 de las plazas).
4 puntos	Ayudante de Cocina a Cocinero (examen).	6 puntos	Técnico Proceso de Datos de 2.ª a Técnico Proceso de Datos de 1.ª (examen).
—	Cocinero a Cocinero Jefe (libre designación).	—	Técnico Proceso de Datos de 1.ª a Técnico Supervisor Proceso de Datos (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
4 puntos	E) Camarero de Entrada a Camarero (dos años).	4 puntos	N) Operador Fonia Entrada a Operador Fonia 2.ª (dos años).
4 puntos	Camarero a Encargado de Barra (examen).	5 puntos	Operador Fonia 2.ª a Operador Fonia 1.ª (antigüedad, 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen, 75 por 100 de las plazas).
—	F) Oficial de 3.ª Administrativo a Oficial de 2.ª Administrativo (dos años).	4 puntos	Operador Fonia de 1.ª a Operador Fonia Jefe (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
4 puntos	Oficial de 2.ª Administrativo a Oficial de 1.ª Administrativo (antigüedad, 50 por 100 de las plazas; examen, 50 por 100 de las plazas).	5 puntos	O) Operador Proceso de Datos de 2.ª a Operador Proceso de Datos de 1.ª (antigüedad, 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen, 75 por 100 de las plazas).
5 puntos	Oficial de 1.ª Administrativo a Jefe de 2.ª Administrativo (antigüedad, 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen, 75 por 100 de las plazas).	4 puntos	Operador Proceso de Datos de 1.ª a Supervisor Operadores Proceso de Datos (antigüedad, 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen, 75 por 100 de las plazas).
6 puntos	Jefe de 2.ª Administrativo a Jefe de 1.ª Administrativo (antigüedad, 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen, 75 por 100 de las plazas).	5 puntos	Supervisor Operadores Proceso de Datos a Operador Jefe Proceso de Datos (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
7 puntos	Jefe de 1.ª Administrativo a Jefe Superior de Administración de 4.ª (examen, 2/3 de las plazas; libre designación, 1/3 de las plazas).	6 puntos	P) Transcriptor de Datos de 3.ª a Transcriptor de Datos de 2.ª (dos años).
—	G) Oficial de 3.ª Especialista a Oficial de 2.ª Especialista (dos años).	—	Transcriptor de Datos de 2.ª a Transcriptor de Datos de 1.ª (examen).
4 puntos	Oficial de 2.ª Especialista a Oficial de 1.ª Especialista (antigüedad, 50 por 100 de las plazas; examen, 50 por 100 de las plazas).	4 puntos	Transcriptor de Datos de 1.ª a Monitor Transcriptor de Datos (examen).
5 puntos	Oficial de 1.ª Especialista a Jefe de Equipo (25 por 100 de las plazas por riguroso orden de calificación de méritos, según ponderación anual de las fichas de evaluación que periódicamente se realicen por el mando. Para optar al ascenso por este turno se precisará una antigüedad mínima de cuatro años como Oficial de 1.ª; 75 por 100 de las plazas, por examen).	7 puntos	Monitor Transcriptor de Datos a Jefe de Turno de Transcripción de Datos (examen).
6 puntos	Jefe de Equipo a Jefe de Sección (antigüedad, 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen, 75 por 100 de las plazas).	4 puntos	Q) Técnico OPS de 3.ª a Técnico OPS de 2.ª (antigüedad, 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen, 75 por 100 de las plazas).
7 puntos	Jefe de Sección a Maestro o Técnico Aeronáutico de 3.ª (examen, 2/3 de las plazas; libre designación, 1/3 de las plazas).	5 puntos	Técnico OPS de 2.ª a Técnico OPS de 1.ª (antigüedad, 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen, 75 por 100 de las plazas).
—	H) Oficial «B» Almacenero a Oficial «A» Almacenero (dos años).	6 puntos	Técnico OPS de 1.ª a Técnico Encargado OPS (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
4 puntos	Oficial «A» Almacenero a Jefe de Almacén (examen).	—	R) Operador de Entrada Medios Audiovisuales a Operador Medios Audiovisuales (dos años).
—	Jefe de Almacén a Jefe de Almacenes (libre designación).	4 puntos	Operador Medios Audiovisuales a Operador Jefe Medios Audiovisuales (examen).
4 puntos	I) Técnico de OPC de 3.ª a Técnico de OPC de 2.ª (antigüedad, 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen, 75 por 100 de las plazas).	5 puntos	Ayudante Realización Medios Audiovisuales a Realizador Medios Audiovisuales (examen).
5 puntos	Técnico de OPC de 2.ª a Técnico de OPC de 1.ª (antigüedad, 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen, 75 por 100 de las plazas).	6 puntos	Realizador Medios Audiovisuales a Realizador Jefe Medios Audiovisuales (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
6 puntos	Técnico de OPC de 1.ª a Técnico Jefe de OPC de 2.ª (examen).		
7 puntos	Técnico Jefe de OPC de 2.ª a Técnico Jefe de OPC de 1.ª (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).		
—	J) Guarda Vigilante de Entrada a Guarda Vigilante (dos años).		
4 puntos	Guarda Vigilante a Jefe Turno Vigilancia (examen).		
—	Jefe Turno Vigilancia a Jefe Vigilancia (libre designación).		
4 puntos	K) Delineante-Dibujante de 3.ª a Delineante-Dibujante de 2.ª (antigüedad, 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen, 75 por 100 de las plazas).		

Art. 45. La promoción de una categoría laboral a la siguiente por examen, conforme queda especificado en el artículo anterior, se realizará a tenor de las siguientes normas:

1.ª Para poder tomar parte en las correspondientes pruebas de aptitud, será necesario tener una antigüedad mínima de un año en la categoría inmediata anterior a la vacante a la que se opte.

2.ª Igualmente, será requisito imprescindible, según la categoría a la que se aspire, obtener la calificación laboral mínima que se especifica en el artículo anterior, y no haber sido calificado con cero puntos en calidad de trabajo o disciplina. La calificación laboral no tendrá otro objeto que el de poder participar o ser excluido de los exámenes, sin incidencia alguna en la calificación final, salvo en los casos en que el ascenso se produzca en base exclusivamente a los resultados de las calificaciones de mérito (25 por 100 de las vacantes en la promoción a Jefe de Equipo del Grupo de Especialista).

El personal eliminado por aplicación de este criterio recibirá información privada con las razones que motivan tal calificación, pudiendo interponer recurso ante el Tribunal de Exámenes en los cinco días siguientes a la notificación.

3.ª Las pruebas de aptitud consistirán en exámenes teóricos y/o pruebas prácticas, preferentemente y siempre que sea posible, tipo «test» iguales o similares para todos los aspirantes a una misma categoría laboral y especialidad.

La nota final obtenida para cada uno de los aspirantes declarados aptos será incrementada en un 2 por 100 sobre su propia cuantía por cada año completo en exceso sobre uno de permanencia en la categoría inmediata anterior, procediéndose a cubrir las vacantes por riguroso orden de puntuación. La lista definitiva del personal declarado apto tendrá validez máxima de hasta dos años. Si en alguna o algunas de las categorías se agotase el número de trabajadores declarados aptos y no obstante existiesen vacantes pendientes de cubrir, se celebrarán nuevas pruebas para dicha o dichas categorías, cuyos resultados sólo tendrán validez hasta el final de la convocatoria general.

4.ª Para cada grupo laboral y convocatoria se constituirá la correspondiente Comisión de Bases y Tribunal que están formados, respectivamente, por tres personas designadas por la Dirección y otras tantas que serán nombradas por los representantes de los trabajadores.

5.ª Para todas las valoraciones y conceptuaciones laborales a que hacen referencia los artículos anteriores, se utilizarán los manuales de calificación de méritos preparados al efecto por la Dirección de Personal y Relaciones Laborales.

Art. 46. Para aquellos casos citados en el artículo 44 en que se menciona la promoción por libre designación, será requisito indispensable que los promovidos por este procedimiento tuviesen acreditada una antigüedad mínima de dos años en la categoría inmediata anterior.

Art. 47. En aquellos casos en que el ascenso pueda producirse por el doble procedimiento de examen o libre designación, la cobertura de vacantes se realizará de la siguiente forma:

1.º Casos de examen 50 por 100; libre designación 50 por 100. La primera vacante se asignará al turno de examen; la segunda, al turno libre designación, y así sucesivamente.

2.º Casos de examen 2/3 de las plazas; libre designación 1/3 de las plazas. Las dos primeras vacantes se asignarán al turno de examen; la tercera, al turno de libre designación, y así sucesivamente, en ciclos de tres vacantes.

Art. 48. En aquellos casos en que el ascenso puede producirse por el doble procedimiento de examen o antigüedad la cobertura de vacantes se realizará de la siguiente forma:

1.º Casos de examen 50 por 100 de las plazas; antigüedad 50 por 100 de las plazas. La primera vacante se asignará al turno de examen; la segunda, al turno de antigüedad y así sucesivamente.

2.º Casos de examen 75 por 100 de las plazas; antigüedad 25 por 100 de las plazas. Las tres primeras vacantes se asignarán al turno de examen; la cuarta, al turno de antigüedad y así sucesivamente, en ciclos de cuatro vacantes.

Art. 49. La Dirección de la Compañía enviará notificación inmediata a los representantes de los trabajadores de cualquier cambio de categoría que se produzca con motivo de ascenso.

Art. 50. El personal encuadrado en cualquiera de las categorías de Técnico de Grado Medio de las Listas «R» y «L», Jefe Superior de Administración, Técnico Aeronáutico y Maestro Jefe será promovido al grado inmediato siguiente hasta alcanzar el grado 1.º, a medida que vayan cumpliendo tres años de permanencia en su grado respectivo, y siempre que no medie informe desfavorable.

Esta promoción tiene el carácter de mínima y podrá ser anticipada libremente por la Compañía en cualquier momento.

CAPITULO VI

Jornada

Art. 51. La jornada de trabajo en la Compañía será de cuarenta horas semanales en cómputo anual, con los días de libranza precisos para alcanzar el citado cómputo.

Art. 52. El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al fin de la misma el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

En consecuencia, el tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje queda exento del cómputo de jornada. Por el contrario, para todas las jornadas continuadas y turnos de trabajo, los quince minutos de refrigerio —que en ningún caso podrán ser rebasados a excepción de lo que se dispone para los turnos de 20,30 a 03,30— serán computados dentro de la jornada laboral. No será aplicable éste descanso por refrigerio a la jornada fraccionada ni a la de duración inferior a siete horas.

Durante el tiempo de refrigerio y en el resto de la jornada de trabajo, no se realizarán actos ajenos a la actividad laboral.

Art. 53. El personal que deba ser transportado por la Compañía, lo será mediante el establecimiento de horarios de partida de los vehículos de transporte que permitan la llegada al Centro de trabajo, ocho minutos antes del comienzo de la jornada laboral, y la salida del mismo doce minutos después del término de aquélla.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se observará lo establecido en la Orden de 10 de febrero de 1958, y Orden de 4 de junio del mismo año, sobre plus de distancia.

A efectos del límite del casco urbano se estará a lo dispuesto en cada momento por la autoridad competente.

Art. 54. Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los empleados que por razones imperativas del mismo trabajen en días festivos, gozarán de un día de descanso compensatorio, debiendo librar en la semana siguiente o en la misma en que el día festivo estuviera comprendido.

En las jornadas programadas de trabajo en días festivos con descanso compensatorio entre semana, el trabajador percibirá un suplemento del 85 por 100 del salario hora/base establecido en el artículo 81, en función de las horas trabajadas en ese período.

No obstante, podrán realizarse acuerdos entre trabajadores y Empresa para no librar el día de descanso, compensándose las horas de la jornada del día festivo trabajado y no librando con un plus equivalente al incremento del 90 por 100, sobre el salario hora/base que contempla el artículo 81.

Para el cumplimiento de lo expresado en los párrafos anteriores, se seguirán los siguientes criterios:

a) La libranza de los días festivos trabajados se señalará en la misma semana o en la siguiente.

b) Si tal libranza no se ha producido en los quince primeros días siguientes al festivo trabajado, se determinará mediante acuerdo con el trabajador o trabajadores afectados, la posibilidad de cobro o disfrute de tales días festivos.

c) Si no hubiese habido acuerdo en la primera semana del segundo mes siguiente al festivo trabajado, deberá señalarse el día de libranza, procurando compaginar las necesidades del servicio y los deseos del trabajador o trabajadores de que se trate.

En todo caso, si la libranza o cobro de los días festivos no se llevara a cabo en la forma regulada en los párrafos anteriores, el trabajador librará en el plazo de tres meses posteriores al día festivo trabajado.

Art. 55. Con independencia de los días festivos con carácter local (14 en total), se consideran días festivos para 1982 los siguientes:

Jueves Santo y Sábado Santo.

Si por disposición oficial el día de Jueves Santo recuperara su carácter festivo a nivel nacional, pasando a ser laborable el Lunes de Pascua, se considerará como día festivo adicional el 11 de octubre de 1982, o día que se establezca para los años siguientes.

Los días 24 y 31 de diciembre. En ambas situaciones, en caso de coincidencia con domingo o festivo local (dentro de los días 14 que establece el Estatuto de los Trabajadores), de los días 24 y 31 de diciembre, serán considerados como festivos los días 23 y 30 del mismo mes.

Para el año 1983 y siguientes se incrementarán los días anteriores en dos días festivos más, que serán fijados antes de iniciarse el último trimestre del año anterior.

En aquellas actividades que, influenciadas por el carácter de servicio público de la Empresa y la atención del tráfico aéreo, exista necesidad de mantener turnos de trabajo, el personal a ellos afecto viene obligado a trabajar siempre que le sea fijado servicio, si bien las horas realizadas tendrán la consideración de festivas.

El Jueves Santo (o en su caso el día 11 de octubre), los días 24 y 31 de diciembre (o en su caso los días 23 y 30 del mismo mes) y los dos días festivos más que se establecen en el párrafo segundo de este artículo, les será de aplicación lo dispuesto en el párrafo segundo y tercero del artículo 57, para cualquier tipo de jornada que se realice en la Empresa. Tales días no podrán en ningún caso ser absorbidos ni por festivos (nacionales o locales), descansos semanales, libranzas por compensación de jornada, ni por cualquier otra causa que suponga pérdida global en el disfrute de los mismos.

Art. 56. De acuerdo con los principios expuestos en los artículos anteriores se desarrollan a continuación las distintas modalidades de jornada en la Compañía.

Jornada normal

Art. 57. La jornada normal de trabajo en la Compañía será la reducida y continuada de siete horas diarias.

La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas en cómputo anual. Para cobrar este cómputo se libran quince días laborables (sábados u otros días), respetándose los acuerdos establecidos actualmente sobre esta materia, pero en ningún caso serán computables como horas extraordinarias ni compensados en metálico, ya que estas libranzas serán en todo caso, obligatorias y programadas.

Estos días de libranza no coincidirán en ningún caso con los días de vacaciones reglamentarias ni con días festivos.

En aquellos centros de trabajo donde en la actualidad no tengan acuerdos establecidos, se garantizará como mínimo la libranza de un día al mes, salvo pacto en contrario.

Se consolidan las jornadas de ocho horas en aquellos centros donde existieran al 31 de diciembre de 1979, con libranza de dos días a la semana en las condiciones existentes en esa fecha.

Previo el preceptivo acuerdo entre la Dirección y la correspondiente representación de los trabajadores existirá la posibilidad de implantar la jornada de ocho horas en aquellos centros de trabajo que, no teniéndola en la actualidad, pudieran solicitarla.

Mediante negociación y acuerdo entre la Dirección y la representación de los trabajadores, existirá la posibilidad de redistribución de la jornada laboral que permita el incremento de sábados libres en los Servicios Centrales y Unidades afines en el tipo de trabajo desarrollado (no sujeto a turnos).

Igualmente y mediante negociación y acuerdo entre la Dirección y la representación de los trabajadores, existirá la posibilidad de implantar el horario flexible y la flexibilidad de horario en los diferentes centros y colectivos o sujetos a turnos, con regulación específica según los casos y situaciones concretas.

El personal de nuevo ingreso y el que cambie de centro de trabajo, tendrá la modalidad de jornada diaria del Departamento o unidad a la que se incorpore.

Con independencia de lo establecido en este capítulo en materia de jornada y turnos, al personal del Aeropuerto de Ibiza, afectado por la sentencia de la Magistratura de Trabajo número 2 de Palma de Mallorca de fecha 2 de julio de 1979, se le aplicará la misma en sus propios términos, en tanto permanezca en la misma situación y se den las circunstancias que la originaron.

Jornada fraccionada

Art. 58. La Compañía podrá implantar la jornada fraccionada con carácter obligatorio exclusivamente en aquellos puestos de trabajo referentes a ventas de billetes y reservas, ambos de las dependencias de ciudad. En ningún otro servicio se podrá implantar jornada fraccionada con carácter obligatorio.

Siempre que medie acuerdo entre los trabajadores, sus representantes y la Dirección, la jornada fraccionada podrá extenderse a otras personas que, no estando destinadas en billetes y reservas, la acepten con carácter voluntario. La jornada fraccionada con carácter voluntario no podrá aplicarse a trabajadores con destino en aeropuertos sujetos a turnos.

Art. 59. El número de puestos con jornada fraccionada con carácter obligatorio en todo el territorio español, no superará en ningún caso el 3,5 por 100 de la plantilla fija del personal de tierra total de la Compañía al 31 de octubre de 1979, que asciende a 17,586 personas.

Cualquier incremento en el número de estos puestos hasta alcanzar el tope señalado en el párrafo anterior será para atender:

- Apertura de nuevas oficinas.
- Incremento de equipos de mecanización.
- Incremento vegetativo en la carga de trabajo.

Art. 60. El horario de estos puestos de trabajo se adaptará al comercial de cada lugar y podrá tener las siguientes modalidades:

a) Siete horas diarias de trabajo con los días de libranza necesarios para alcanzar cuarenta horas semanales en cómputo anual. El sistema de libranza de los quince días a que se ha hecho referencia anteriormente será el establecido por el Departamento correspondiente.

b) Cinco días a la semana de siete horas y un día de cinco horas (sábados), sin libranzas adicionales.

El establecimiento de una u otra modalidad será adoptado previo acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores.

Se podrán negociar jornadas fraccionadas comprendidas entre siete y ocho horas diarias, estableciendo en la negociación las libranzas compensatorias en sábados o en lunes, para obtener el cómputo semanal de cuarenta horas.

Art. 61. La interrupción de la jornada fraccionada no podrá ser inferior a dos horas ni superior a cuatro. Cualquier variación en la duración de esta interrupción, tendrá que ser negociada con la correspondiente representación de los trabajadores y tendrá una duración mínima de una hora y una duración máxima de cuatro.

El bloque mayor de la jornada fraccionada no podrá ser superior a cinco horas ni inferior a cuatro.

La interrupción deberá siempre coincidir con las horas normales de comida en cada lugar.

Art. 62. En aquellos centros de trabajo con jornada fraccionada obligatoria, se mantendrá permanentemente abierta una lista de personal voluntario para realizar este tipo de jornada, al objeto de que cualquier trabajador que se haya comprometido o se le hubiese fijado una jornada fraccionada y quisiera salir de la misma, pueda ser sustituido por otro trabajador de la lista de voluntarios en cualquier momento, con carácter inmediato, siempre que exista personal voluntario en la mencionada lista y pertenezcan ambos al mismo grupo laboral.

Art. 63. La cobertura de puestos de trabajo con jornada fraccionada obligatoria se efectuará, siempre que sea posible, con personal voluntario. Cuando el número de voluntarios sea superior al de puestos a cubrir se seguirá el siguiente orden de preferencia:

- 1.º Personal que esté desempeñando este tipo de jornada.
- 2.º Personal destinado en ventas de billetes y reservas (ambos de ciudad).
- 3.º Personal con conocimientos de ventas de billetes y reservas.
- 4.º Personal con idiomas reconocidos en la Compañía.
- 5.º Resto del personal.

En el supuesto de no cubrirse voluntariamente los puestos necesarios, la Dirección determinará las personas que habrán de ocuparlos con carácter obligatorio, de entre los trabajadores destinados en ventas de billetes y reservas (ambos de ciudad) del centro de trabajo de que se trató, para lo cual se seguirá el criterio del más moderno al más antiguo, primero de entre aquellos que no hubieran efectuado jornada fraccionada en el año inmediatamente anterior y, segundo de igual forma, de entre los que sí la hubieran efectuado.

Art. 64. Los trabajadores que estén ocupando puestos de trabajo con jornada fraccionada obligatoria, podrán solicitar antes del 30 de septiembre de cada año el cambio de puesto, que se llevará a efecto, en su caso, el 1 de noviembre siguiente.

Tendrán preferencia para ocupar las vacantes, dentro de las mismas unidades o Delegaciones, los trabajadores con jornada fraccionada obligatoria, siempre que reúnan los requisitos del puesto de trabajo en que se produzca la vacante.

Art. 65. Los Comités de Centro o Delegados de Personal, tendrán acceso permanente a la lista de personal voluntario para cubrir puestos de jornada fraccionada obligatoria de cada centro.

Igualmente, la Dirección se compromete a facilitar al Comité de Empresa por temporada, la relación completa de los puestos de jornada fraccionada obligatoria de la Compañía y su ubicación por centros.

Jornada sujeta a turnos

Art. 66. En las unidades y servicios donde la jornada de trabajo se realice mediante turnos, las rotaciones serán semanales y obligatorias para todo el personal que se encuentre en las mismas condiciones de trabajo. El máximo de rotaciones será de cuatro al mes.

Los trabajadores que estén rotando mañana y tarde diariamente, podrán permanecer en la situación actual de rotación, sin serles de aplicación el plus de turnicidad alguno.

Art. 67. Con los horarios que a continuación se detallan, se establecen en convenio los cuatro turnos básicos siguientes en:

Aeropuertos con veinticuatro horas diarias de actividad	Aeropuerto de Barajas	Zonas industriales y rampa, de Barajas
Turnos 7 horas:	Turnos 7 horas:	Turnos 7 horas:
0,30- 7,30	1,00- 8,00	1,00- 8,00
7,00-14,00	7,30-14,30	7,30-14,30
14,00-21,00	14,00-21,00	14,00-21,00
17,30- 0,30	18,30- 1,30	20,30- 3,30
Turnos 8 horas:		Turnos 8 horas:
7,00-15,00		7,30-15,30
15,00-23,00		15,30-23,30
23,00- 7,00		23,30- 7,30

A petición de la Dirección o representación de los trabajadores del centro correspondiente, se podrá negociar entre ambas representaciones un turno más. Como excepción, este turno no será aplicable a las zonas industriales y rampa, de Barajas.

A petición de la Dirección o de los representantes de los trabajadores del centro correspondiente, se podrán negociar entre ambas representaciones el adelantamiento o retraso en una hora el bloque de turnos básicos. De producirse variación en un turno, se modificarán en la misma medida los turnos básicos restantes del centro de trabajo correspondiente. No será

aplicable lo dispuesto en este párrafo a las zonas industriales, rampa de Barajas y aeropuerto de Barajas.

Art. 68. En aeropuertos de delegaciones, cuya actividad no se desarrolle durante las veinticuatro horas del día y que tengan más de ocho movimientos diarios, se podrán implantar hasta un máximo de cuatro turnos, de los básicos especificados anteriormente para aeropuertos de H-24.

Art. 69. Las programaciones de los turnos se realizarán por temporadas y se publicarán para conocimiento de todos los trabajadores afectados, con un mes de antelación al comienzo de las mismas, excepción hecha de los casos justificados en que por falta de todos los datos necesarios pueda producirse algún retraso, garantizándose, en todo caso, la publicación de estas programaciones con una antelación mínima de quince días sobre el comienzo de cada temporada.

No obstante, los cuadrantes en la temporada de invierno se realizarán en dos etapas: la primera, comprenderá hasta el mes de febrero; la segunda, el mes de marzo y se efectuará una vez conocida la programación de vacaciones del año.

La Empresa, en función de las puntas de tráfico, y las cargas de trabajo, dimensionará por temporada la densidad de personas de cada turno.

Art. 70. Un representante del Comité de Centro respectivo o un Delegado de Personal, participará en lo relativo a la elaboración definitiva de los cuadrantes y rotaciones en los turnos y en su posterior cumplimiento, al objeto de que haya una distribución equitativa de los mismos. Cualquier variación de los cuadrantes elaborados requerirá un informe al Comité con la justificación del cambio.

Art. 71. El descanso semanal será obligatorio. En los turnos de siete horas se libran, como mínimo, un domingo por cada cuatro trabajados. No obstante lo anterior, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro de trabajo, se podrá rebajar esta libranza mediante acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 72. En los turnos de trabajo de siete u ocho horas que empiecen entre las nueve y las trece treinta horas y los iniciados entre las dieciocho y las veinte treinta horas inclusive (excepción hecha del turno de veinte treinta a tres treinta), se computarán dentro de la jornada y a efectos de la misma, cuarenta y cinco minutos para efectuar la comida o cena.

Los trabajadores que realicen el turno de veinte treinta a tres treinta, tendrán derecho a media hora como tiempo de refrigerio, que se utilizará en función de las necesidades del servicio. Este tiempo sustituye al tiempo de cena, pero se seguirá devengando la dieta de cena.

Jornada especial

Art. 73. En aquellos aeropuertos con hasta ocho movimientos diarios, en los que la discontinuidad en la prestación y carga de trabajo dificulta atenderlos con jornada normal o sujeta a turnos, se implantará la jornada especial.

El cómputo de la jornada especial se hará por temporada, de forma que no se sobrepasen cuarenta horas semanales.

Art. 74. En los aeropuertos en que se implante la jornada especial, ésta se programará por temporadas y con un mes de antelación al comienzo de las mismas.

Art. 75. La jornada especial podrá realizarse bien fraccionando la misma, con interrupción no superior a cinco horas en cuyo caso se percibirá como gratificación la correspondiente a la jornada fraccionada incrementada en un 25 por 100, o bien mediante turnos discontinuos de no más de nueve horas y no menos de cinco horas diarias. En este caso, la gratificación será un 20 por 100 del sueldo base, antigüedad y prima de productividad en catorce pagas.

Art. 76. La Dirección tratará conjuntamente con los representantes de los trabajadores el establecimiento del programa y las jornadas especiales antes del comienzo de cada temporada y previamente a su implantación. Cuando por razones imprevistas, y una vez iniciada la temporada, sea preciso variar la jornada especial fijada, se someterán los cambios necesarios a los representantes de los trabajadores para su aprobación.

CAPITULO VII

Horas extraordinarias.

Art. 77. El trabajo en horas extraordinarias, dentro de los topes que en cada momento establezca la Ley, responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Dirección y la libre aceptación a los trabajadores. En los supuestos de fuerza mayor, avería en las instalaciones o necesidad perentoria, la aceptación será obligatoria y por el tiempo necesario para evitar los daños o perjuicios.

Art. 78. Se constituye una Comisión, compuesta por representantes de la Dirección y representantes de los trabajadores, cuya misión será la de vigilar y clarificar las horas extraordinarias realizadas. Esta Comisión se establece a nivel central y propondrá las acciones consecuentes. A nivel local, un representante de la Dirección y un representante de los trabajadores coordinará las acciones de la Comisión Central.

Con el fin de que esta Comisión pueda alcanzar sus objetivos, tendrá facultades para solicitar y obtener toda la docu-

mentación relativa a horas extraordinarias que considere oportuna.

Analizará, por otra parte, casos concretos en materia de horas extraordinarias, por unidades, por apartamentos y por grupos o individualidades, aclarando las anomalías que se detecten, proponiendo las correcciones que se consideren oportunas y recibiendo información de los resultados de las medidas que se adopten.

Art. 79. Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada semanal de cuarenta horas en cómputo anual, que serán retribuidas aplicando sobre el salario hora/base que se indica en el artículo siguiente el recargo único del 75 por 100.

No obstante, podrán realizarse acuerdos entre trabajadores y Empresa, para compensar las horas extraordinarias por días libres, aplicándose a esta compensación el mismo recargo que hubiera correspondido a la compensación económica. La petición de compensación deberá efectuarla el trabajador ineludiblemente por escrito y por períodos mensuales.

Art. 80. A partir del día 1 del mes siguiente a la fecha en que se firme este Convenio Colectivo, tendrán la consideración de horas estructurales, las horas extraordinarias que se realicen por los motivos siguientes:

Atención de las indicaciones producidas por retrasos de aviones debido a cierres de aeropuerto y aquellas que se produzcan por acumulaciones de tráfico producto de retrasos y no puedan ser absorbidas por el personal de servicio en el momento de surgir la necesidad, o del turno siguiente.

En los casos que las incidencias o acumulaciones anteriormente citadas se produzcan como consecuencia de una huelga perderán la consideración de horas estructurales.

Atención de mercancías perecederas.
Atención de necesidades creadas por avería de instalaciones, caída de ordenadores, corte de corriente, etc.

Fuerza mayor.
Art. 81. El salario/hora base para los distintos niveles se establece en las siguientes cantidades, junto a las cuales se hace constar también el incremento adicional que corresponde por cada tres años de antigüedad que se tengan acreditados:

Nivel	Salario/hora base	Incremento por cada trienio	Nivel	Salario/hora base	Incremento por cada trienio
	Pesetas	Pesetas		Pesetas	Pesetas
1	181,99	11,94	13	371,47	25,86
2	184,13	12,10	14	410,02	28,64
3	190,56	12,84	15	438,82	30,84
4	204,47	13,49	16	456,65	32,44
5	217,32	14,45	17	494,59	35,11
6	237,66	16,05	18	505,30	35,97
7	251,57	17,08	19	545,97	39,19
8	269,78	18,36	20	587,72	42,29
9	286,91	19,65	21	598,43	43,09
10	300,82	20,82	22	626,27	45,28
11	320,09	22,21	23	655,17	47,47
12	339,36	23,66	24	681,93	49,62

El salario/hora base de la tabla se incrementará en la cuantía que corresponda cuando se perciba gratificación por idiomas, taquigrafía o estenotipia, toxicidad o peligrosidad de acuerdo con el siguiente cálculo:

$$G \times 14$$

$$1.813$$

siendo G el importe de cualquier gratificación de las citadas anteriormente (idiomas, taquigrafía o estenotipia, toxicidad o peligrosidad).

Art. 82. En base a la política de reducción de horas extraordinarias, la Dirección adquiere el compromiso de efectuar una contratación estimada de 500 personas, aplicando las diferentes modalidades de contratación contempladas en la legislación vigente.

CAPITULO VIII

Trabajos extraordinarios

Art. 83. Para aquellos trabajos esporádicos extraordinarios que puedan presentarse, y que, por necesidades del servicio, requiera cierta urgencia su determinación, tales como cambios de motor, averías de cierto grado, etc., el personal desplazado fuera de la base se someterá a los siguientes principios:

- a) El Jefe de la unidad, ordenará los desplazamientos necesarios y su realización.
- b) La iniciación de tales trabajos se hará lo más rápidamente posible a cualquier hora del día o de la noche.
- c) Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia el designado como Jefe, pero dando a los trabajadores

tiempo para efectuar las comidas, y además, un mínimo de ocho horas de descanso por jornada, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.

d) Se procurará que el personal que desarrolle estos trabajos sea de los considerados como polivalentes, a fin de hacer lo más reducido posible el equipo de trabajo.

e) Como compensación al esfuerzo realizado en esta clase de trabajos, se fija el siguiente incentivo para todo el personal desplazado a tal fin:

Abono de un incentivo del 50 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en la base (normal, extraordinaria, festiva o nocturna) para el tiempo dedicado al trabajo fuera de ella, con un mínimo de cuatro horas por desplazamiento y hasta un máximo de tres jornadas. Si el desplazamiento dura más de una jornada, se tendrá derecho además a las correspondientes dietas.

Cuando el desplazamiento dure más de tres jornadas, se abonarán las horas realizadas como si se trataban de trabajos dentro de la base, y se aplicarán a las dietas por desplazamientos correspondientes.

Art. 84. Los trabajadores se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos consista derados como de carácter urgente, salvo que se prevea que se van a encontrar inmediatamente en una situación de licencia retribuida.

CAPITULO IX
Retribuciones

Art. 85. El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales y dentro de los diez primeros días del mes correspondiente.

Los haberes se harán efectivos mediante dinero bancario, en talón o transferencia. Asimismo, se remitirá a cada trabajador una hoja mensual con la liquidación de los mismos.

Art. 86. Los empleados incluidos dentro del ámbito personal de este Convenio percibirán, en su caso, las retribuciones siguientes:

- a) Retribuciones fijas:
 1. Sueldo base.
 2. Prima de productividad.
 3. Pagas extraordinarias.
- b) Otras percepciones económicas:
 1. Complemento transitorio.
 2. Premio de antigüedad.
 3. Protección a la familia.
 4. Gratificación por comidas.
 5. Gratificación por conocimientos de taquigrafía o estenotipografía e idiomas.
 6. Indemnización por residencia.
 7. Gratificación por fraccionamiento de jornada.
 8. Gratificación por jornada especial.
 9. Plus de turnicidad.
 10. Gratificación por trabajos nocturnos.
 11. Participación en beneficios.
 12. Primas de vuelo.
 13. Dietas.
 14. Régimen complementario para puestos de especial cualificación.
 15. Plus de peligrosidad y toxicidad.
 16. Plus de sala blanca.
 17. Incentivos.
 18. Plus de distancia.
 19. Plus de festividad.

Art. 87. El sueldo base de cada categoría es el que consta para cada nivel en la tabla económica anexa al presente Convenio.

Art. 88. El personal seguirá percibiendo la prima de productividad fijada en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de marzo de 1981 consistente en un 25 por 100 sobre el sueldo base y premio de antigüedad, fijados en este Convenio.

Art. 89. Los trabajadores continuarán percibiendo una gratificación extraordinaria en los meses de julio y diciembre de cada año, que se abonará junto con los haberes de dichos meses. Estas gratificaciones consistirán en una mensualidad normal de cada trabajador, con excepción del régimen de Protección a la Familia.

Al personal ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo se le abonarán las gratificaciones, prorrateandose su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual, sólo la fracción de más de quince días se computará como unidad mensual completa.

Art. 90. El personal fijo de plantilla continuará percibiendo el complemento transitorio, en la cuantía que para cada nivel se señala en la tabla anexa al presente Convenio.

Art. 91. El personal de plantilla percibirá, en concepto de premio de antigüedad, un 7,5 por 100 del sueldo base de su categoría, por cada tres años de servicio en la Compañía, con el límite de doce trienios.

Art. 92. La Compañía abonará el desayuno, la comida o la cena a aquellos empleados que, por necesidades del servicio, tengan que realizarlas fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de jornada o por realizar turnos de acuerdo con el siguiente calendario:

Desayuno: Cuando el personal esté prestando servicio o finalice los mismos, a las siete horas, y no comience su trabajo a la hora citada.

Comida: Turnos de trabajo ininterrumpidos que comenzando a las trece horas o antes finalicen a las quince treinta horas o después.

Cena: Turnos de trabajo ininterrumpidos que comenzando a las veinte treinta horas o antes, finalicen a las veintitrés horas o después.

No obstante lo establecido anteriormente, se respetará la dieta de comida en los turnos de siete a quince y ocho a quince horas solamente al personal desplazado en aeropuertos a más de diez kilómetros del centro urbano de la ciudad correspondiente.

La Compañía podrá establecer conciertos en establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa, o bien se abonará al trabajador la cantidad de 360 pesetas por comida o cena y 50 pesetas en concepto de desayuno.

Art. 93. a) Taquigrafía o estenotipia: El personal que demuestre pleno conocimiento de la taquigrafía o estenotipia mediante examen y desempeñe funciones de Taquígrafo o Estenotipista percibirá una gratificación mensual de 1.983 pesetas por un idioma, aunque sea el español; si se reconoce otro idioma y se toma taquigrafía o estenotipia, se percibirá además de la cuantía correspondiente al grado de reconocimiento de dicho idioma el 40 por 100 de dicha cantidad.

b) Idiomas: El personal afectado por este Convenio que tenga, mediante examen, reconocido por la Compañía o a quienes se le reconozca en el futuro, la posesión de idiomas, percibirá una gratificación mensual, de acuerdo con las funciones que realice, de la siguiente cuantía.

b) 1. Lenguas no latinas:

	Pesetas
Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial	1.417
Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con léxico usual	1.983
Personal que escribe y habla con fluidez	2.408

b) 2. Idiomas latinos: Con la misma base que para las lenguas no latinas, pero con el coeficiente de 0,75 para cualquier idioma.

Los conocimientos exigidos deberán estar adecuados a la función a desempeñar, debiendo ser diferentes para cada caso. La Compañía se reserva el derecho a comprobar periódicamente si se mantienen las mismas condiciones de utilización exigidas.

Art. 94. Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán, en 15 pagas, la indemnización por residencia en los lugares geográficos que a continuación se relacionan y en la cuantía que resulte de aplicar sobre el sueldo base, sin trienios, los siguientes porcentajes:

- Palma de Mallorca e Ibiza, 15 por ciento.
- Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas, 25 por ciento.
- Santa Cruz de la Palma y Arrecife, 35 por ciento.
- Fuerteventura, Melilla y Valverde (Hierro), 50 por ciento.

Al personal que viniera percibiendo cantidades superiores a las que les corresponda por aplicación del presente artículo se les respetará a título personal y transitorio, mientras permanezcan destinados en el mismo lugar geográfico.

Art. 95. En los casos regulados en el presente Convenio, en que sea de aplicación el fraccionamiento de jornada, salvo lo dispuesto en el artículo 148, el trabajador que se rija por este régimen percibirá la cantidad de 10.889 pesetas mensuales, en 14 pagas.

Art. 96. En los casos regulados en el presente Convenio en que el trabajo se realice mediante turnos, el trabajador sujeto a este régimen percibirá en concepto de plus de turnicidad las siguientes cantidades:

	Pesetas a. mes
Por dos turnos distintos efectivamente realizados al mes, con una sola semana en uno de ellos	1.815
Por dos turnos distintos efectivamente realizados en el mes	4.840
Por tres turnos distintos efectivamente realizados en el mes	6.050
Por cuatro turnos distintos efectivamente realizados en el mes	7.259

El plus de turnicidad se percibirá en función de las rotaciones programadas a cada trabajador en su cuadrante respectivo, abonándose las efectivamente realizadas cuando su número resultara superior a lo programado.

Cuando en una semana concurren días de dos meses distintos, se aplicará la totalidad de la misma, a efectos del cómputo del número de rotaciones, al mes en que termine dicha semana.

Para tener derecho a la percepción del plus de turnicidad será obligatorio entrar en el sistema total de rotaciones semanales del Departamento o Unidad de que se trate. La gratificación por turnicidad será idéntica para todos los colectivos en igualdad de condiciones de rotación de turnos.

En el mes o periodo de mes que se disfruten vacaciones, se abonará como gratificación de turnicidad, alternativamente, la cantidad que resulte más favorable entre la asignada a los turnos efectivamente realizados durante la parte del mes en que se trabajó o el promedio que arroje para la Unidad donde se esté destinado en el momento de disfrute de vacaciones la rotación fijada en cuadrante y conocida a priori.

Dicho promedio se obtiene por el siguiente procedimiento:

- a) Se halla el número de turnos por empleado y mes.
- b) Se suma el número de turnos por empleado para toda la temporada.
- c) Se suma el número de turnos de todos los empleados para la temporada.
- d) Esta suma se dividirá por el producto de meses y número de empleados.

El cociente resultante si no fuera exacto, se redondeará por exceso si la fracción es igual o superior a 50 centésimas o por defecto si fuera inferior.

En los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo, se abonará la gratificación por turnicidad que corresponda, según lo programado, en el primer mes que se produzca la baja y asimismo en el mes en que se produzca la reincorporación. No procederá el abono en los meses naturales comprendidos entre ambos.

En los días de libranza del artículo 57 se abonará la gratificación por turnicidad que corresponda, según lo programado. Igual tratamiento tendrá el descanso semanal.

En las ausencias por permiso sin sueldo no se abonará gratificación por turnicidad.

En las ausencias por permiso retribuido se abonará la gratificación por turnicidad que correspondiera según lo programado.

Art. 97. El personal que trabaje en algunas de las horas comprendidas entre las veintiuna y las seis percibirá un suplemento en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 40 por 100 del salario hora/base establecido en el artículo 81, incrementado en el 41,54 por 100, en función de las horas trabajadas en ese periodo. Este suplemento es totalmente independiente, por tanto, compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al trabajador por otro concepto.

Cuando después de realizadas, como mínimo, tres horas en el periodo comprendido entre las veintiuna y las seis el trabajador continuará la jornada fuera de él, se abonarán también con el plus de nocturnidad las horas de trabajo siguientes.

No será de aplicación el contenido del párrafo anterior para aquellos trabajos que revistan el carácter de guardias de veinticuatro horas ininterrumpidas.

Art. 98. Anualmente, en concepto de participación en beneficios, se concederá una gratificación por cierre de ejercicio consistente en el importe correspondiente a treinta días de sueldo base, prima de productividad, complemento transitorio y antigüedad, o parte proporcional en su caso, sobre la tabla salarial vigente al cierre de ejercicio.

Esta gratificación se hará efectiva después de celebrada la Junta general de accionistas en los meses de abril o mayo.

Art. 99. Se mantiene el régimen de incentivos del personal Técnico de grado superior conforme a la regulación contenida en el anexo III.

Art. 100. El personal que se desplace fuera de su base, sin misión específica a bordo, para la reparación de aviones o atenciones en tierra a los aviones o pasajeros, y efectúe el regreso dentro de la misma jornada de trabajo, percibirá el 50 por 100 de la dieta del país que corresponda.

Art. 101. 1. Se establece un nivel de dieta para todo el personal.

2. La selección, contratación y pago de hoteles en los que se alojen los empleados de la Compañía, en desplazamientos por motivos de servicio, estará a cargo de la Compañía.

La contratación de los hoteles incluido un desayuno de tipo «continental» o similar, siempre que el horario o servicio del hotel lo permita, se hará directamente por la Compañía, a cuyo cargo correrá el abono de estos conceptos.

Los hoteles seleccionados serán de cuatro estrellas o su equivalente en el extranjero.

No obstante todo lo anterior, en el caso de que no se pueda realizar la contratación de hoteles directamente por la Compañía, ésta abonará al empleado del precio del hotel y desayuno previa presentación de factura.

3. El nivel de dieta nacional, a que se hace referencia en el primer párrafo de este artículo, de acuerdo con el sistema establecido y el Reglamento General de Dietas aprobado en fecha 31 de diciembre de 1968, queda fijada en la cantidad y por los conceptos que a continuación se indica:
Comida, 622 pesetas; cena, 622 pesetas; gastos de bolsillo, 350 pesetas; total, 1.600 pesetas.

Art. 102. Con el fin de unificar lo regulado en el artículo 8.º de la Orden de 23 de diciembre de 1959, se consideran

vuelos con misión específica a bordo los que realiza el personal de tierra a bordo de los aviones, con objeto de aplicar los conocimientos propios de su categoría y especialidad, en el transcurso del mismo.

La cuantía de la prima de vuelo, para esta clase de situaciones se fija en 1.308 pesetas la hora.

Estos vuelos se clasifican:

1.º Vuelos con el 100 por 100 de la prima:

- a) Vuelos de prueba.
- b) Vuelos realizados por el personal para vigilar el comportamiento de algún sistema o elemento del avión.
- c) Vuelos realizados por el personal vigilando la carga transportada a bordo.
- d) Vuelos considerados ferry por causas técnicas del propio avión (un motor parado, tren fuera...).
- e) Vuelos realizados por el personal para atender el avión en caso de necesidad en los vuelos de entrenamiento de tripulaciones.

Para los vuelos de prueba se computará como mínimo una hora. En esta clase de vuelos, cuando se produzcan más de dos aterrizajes o despegues en el tiempo de una hora, se abonará un 50 por 100 de la prima horaria por cada despegue o aterrizaje que, además de estos dos, se realice.

2.º Vuelos con el 50 por 100 de la prima:

- a) Vuelos realizados para situar el avión, con misión específica a bordo.
- b) Vuelos realizados por el personal para prestar asistencia técnica en la o las escalas que haga el avión en que se desplaza.
- c) Vuelos realizados de retorno con avión reparado y comprobando, con misión específica a bordo.

Art. 103. El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos o tóxicos percibirá un plus consistente en el 10 y 20 por 100, respectivamente, de cada salario base de la categoría correspondiente.

La determinación de los puestos en que se den estas características, se llevará a cabo solicitando la colaboración del personal idóneo de la Escuela de Medicina y Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Si por mejoras de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las consideraciones de peligrosidad o toxicidad en el trabajo, una vez confirmadas la superación de estas causas por la autoridad laboral, dejará de percibirse el citado plus.

En atención a las especiales características y manifiesta incomodidad del trabajo en la Sala Blanca de la Subdirección (IERA), de la Dirección de Material, el personal que preste servicio en la misma percibirá una gratificación consistente en el 10 por 100 del salario de la respectiva categoría.

Esta gratificación será compatible con cualquier plus reglamentario de toxicidad o peligrosidad que pudiera reconocerse en dichos puestos, si en ellos se apreciaran los especiales riesgos contemplados en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Art. 104. La indemnización por plus de distancia, regulada en las Ordenes de 10 de febrero y 4 de junio de 1958, se fija en la cuantía de 2,13 pesetas/kilómetro.

Art. 105. Con efectividad 1 de enero de 1982, todo personal, incluido Técnicos de grado superior y Técnicos de grado medio, destinado en el Centro de trabajo de La Muñoz, y al que en el futuro se incorpore a él, percibirá una indemnización por desplazamiento consistente en veinte minutos por cada día que asista al trabajo. Este abono se calculará sobre el salario/hora base regulado en el artículo 81 del presente Convenio, incrementado en el 20,99 por ciento.

Art. 106. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, el 30 de junio de 1982 respecto al del 31 de diciembre de 1981, sea superior al 8,09 por 100, se efectuará una revisión salarial del doble del exceso de la cifra indicada con carácter retroactivo desde 1 de enero de 1982; teniendo como tope el mismo (IPC) menos dos puntos.

CAPITULO X

Vacaciones, permisos o licencias

Art. 107. Para el año 1982, todo el personal afecto a este Convenio disfrutará de veintiocho días laborables de vacación anual. Cuando entre el 15 de junio y el 15 de septiembre no se disfruten más de dieciocho días laborables, se incrementarán las vacaciones en dos días adicionales fuera de temporada.

No obstante lo anterior, la Dirección de la Compañía presentará al Comité de Empresa en el plazo de un mes, contado desde la firma del presente Convenio Colectivo, los meses que tendrán la consideración de alta temporada, a efectos del disfrute de los dos días adicionales, para aquellos colectivos que por sus especiales características deban tener una consideración excepcional.

Para el año 1983 y siguientes el número de días de vacaciones anuales se fija en treinta días laborables con carácter general.

A los solos efectos de vacaciones, no tendrán consideración

de día laborable todas aquellas libranzas fijadas para alcanzar cuarenta horas semanales en cómputo anual.

Art. 108. Se tendrá derecho a un día más de vacación después de quince años cumplidos de antigüedad en la Compañía. Por encima de estos quince años, cada nuevo quinquenio dará lugar a un día más de vacación adicional.

Art. 109. Por considerar ambas partes que las vacaciones en Compañía son más beneficiosas en su conjunto que lo dispuesto en este concepto en el Estatuto de los Trabajadores, acuerdan aplicar la regulación que a continuación se articula en el lugar de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores materia.

Art. 110. Las vacaciones anuales se programarán antes del primer día de cada año y podrán ser fraccionadas en tres períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de quince días naturales.

Además de dichos períodos, el trabajador podrá reservarse —sin necesidad de programación previa— un número de hasta cuatro días del total de vacaciones que le corresponda, para que pueda utilizarlos, conjunta o separadamente, en atenciones de índole personal.

Art. 111. Salvo solicitud del interesado, los trabajadores no están obligados a disfrutar sus vacaciones en los meses de enero, febrero y noviembre, a no ser que las necesidades del servicio lo exijan. Consecuentemente, serán períodos hábiles para el disfrute de vacaciones los restantes nueve meses del año.

Art. 112. El orden para establecer la programación de vacaciones se fijará cada año de mutuo acuerdo entre los empleados y la Dirección, procurando que la época de disfrute de las vacaciones esté en armonía con los intereses individuales de cada uno.

Salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre Dirección y trabajadores de una determinada Unidad, el orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin se asignará a cada día de vacación efectivamente disfrutado el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación:

	Puntos		Puntos
Enero	0	Primera quincena ...	10
Febrero	0	Segunda quincena ...	9
Marzo	2	Octubre	6
Abril	4	Noviembre	0
Mayo	5	Diciembre:	
Junio	7	Primera quincena ...	3
Julio	11	Segunda quincena ...	8
Agosto	12		
Septiembre:			

Adicionalmente, todos los días de la Semana Santa se considerarán puntuables con ocho puntos y todos los «puentes» del año con dos puntos. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá hecho uso de un número de puntos determinado. El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al del número de puntos utilizados, y así sucesivamente en años posteriores.

Art. 113. Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufre internamiento clínico o enfermedad grave, lo notificará a la Compañía en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento o enfermedad. Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

La Compañía, a través de su Servicio Médico, podrá comprobar, por los medios que considere más adecuados, la veracidad de la enfermedad del empleado y su calificación.

Art. 114. La Empresa concederá licencia retribuida al personal fijo de plantilla que la solicite, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1.º Dos días laborables:

a) Enfermedad grave o internamiento clínico, fallecimiento, entierro o funeral del cónyuge, hijos, padres y hermanos, abuelos y nietos, incluso parentesco político.

En el caso de que el enfermo o difunto residiera o falleciera fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse hasta cuatro días naturales, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

b) Alumbramiento de esposa:

El tiempo señalado podrá ampliarse hasta tres días naturales más cuando el alumbramiento se produjere en lugar distinto del que reside habitualmente el trabajador.

2.º Quince días naturales ininterrumpidos para contraer matrimonio.

3.º Un día laborable por traslado de su domicilio habitual.

4.º Un día laborable por razón de boda de hijos y hermanos, incluso parentesco político, ampliables a dos, si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador.

5.º Cinco días al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud, para aquellos supuestos en que se trate de estudios de BUP, o Formación Profesional, y en el

caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas especiales o profesionales, siempre que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la Compañía. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados, deberán solicitarlo en su Dirección o Delegación. A la solicitud que deberá presentarse al iniciarse el curso académico, deberá acompañarse comprobante de haber realizado la matriculación.

De las solicitudes denegadas se dará notificación al respectivo Comité de Centro.

Disfrutado el día o días libres, el trabajador deberá justificar la realización del examen.

Art. 115. En todos los casos de concesión de licencia retribuida, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su Jefe inmediato, reservándose la Compañía el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Art. 116. a) El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo que no exceda de quince días laborables, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares.

El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que pueden disfrutarlas será de uno por cada cuarenta o fracción, dentro del respectivo grupo o especialidad, en los diferentes grupos laborales (Técnicos Administrativos, Especialistas, Operadores y Servicios Auxiliares).

La petición de esta licencia deberá plantearse, como mínimo, con veinticinco días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar, para no introducir modificación en el nombramiento del servicio.

En todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

b) Con independencia de lo anterior, el personal de plantilla podrá solicitar licencia sin sueldo siempre que medien causas justificadas a juicio de la Dirección, la que resolverá sobre la petición y su duración.

c) La concesión de licencia sin sueldo, contemplada en el apartado b), estará sujeta a las necesidades del servicio y a la finalización total del disfrute del período anual de vacaciones, no pudiendo unirse la licencia a dicho período.

La petición de licencia, retribuida o no, se elevará a través del mando inmediato, al Director o Jefe de la Unidad correspondiente, quien en su caso, la concederá por escrito.

Art. 117. En los casos de adopción, se concederán los mismos derechos que en los casos de maternidad, en lo que se refiere a tiempo libre de lactancia, reducción de jornada, excepciones, y licencia retribuida de dos días laborables ampliables a cuatro, cuando sea fuera de la residencia habitual.

CAPITULO XI

Acción social

SECCION I. PRINCIPIOS GENERALES

Art. 118. Se acuerda plantear el conjunto de la Acción Social de la Compañía bajo las secciones generales que se especifican, cada una de las cuales se regirá por el órgano de gobierno correspondiente y tendrá a su cargo las funciones que se consignan en los artículos siguientes.

SECCION II. FONDO SOLIDARIO INTERNO

Art. 119. Se encuadran en este capítulo acciones sociales, tales como:

- Ayudas a estudios.
- Situaciones adversas.
- Hijos minusválidos y enfermos crónicos.
- Campamentos, albergues y campañas navideñas.
- Préstamos sociales.
- Otras necesidades sociales.

Su régimen de financiación será el de reparto entre Empresa y empleados, en la proporción del 50 por 100 por cada parte. Las cuotas individuales a cargo del trabajador, que podrán ser revisadas anualmente por la Junta Central de Acción Social en función de las necesidades del momento, permanecen en el 0,40 por 100 del sueldo base respectivo.

Asimismo, la Compañía aportará durante la vigencia del presente Convenio a dicho fondo, una cifra adicional anual de dieciocho millones quinientas treinta mil pesetas.

Art. 120. Se acuerda ayudar a la Asociación de Trabajadores de «Iberia», Padres de Hijos Minusválidos, utilizando recursos del Fondo Solidario interno.

Art. 121. Las previsiones, administración y distribución de este Fondo se llevarán a cabo por la Junta Central de Acción Social, constituida por siete representantes de la Dirección y siete designados por los representantes de los trabajadores.

SECCION III. FONDO SOCIAL DE PERSONAL DE TIERRA PARA SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

Art. 122. Se mantiene el régimen de financiación del Fondo Social de Tierra con el sistema de reparto existente en la actualidad, en la proporción del 50 por 100 de cada parte, financiándose las cuotas individuales en el 3,3 por 100 sobre el sueldo base y antigüedad sobre el sueldo base.

Art. 123. Se implanta la jubilación obligatoria al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, y para quienes en la actualidad hubieran superado esta edad, con sustitución con nuevos trabajadores con contrato de igual naturaleza, a tenor de lo establecido en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

La entrada en vigor de la jubilación obligatoria se hará efectiva a lo largo de un plazo máximo de seis meses, contados a partir de la firma de este Convenio Colectivo.

Ambas partes adquieren el compromiso de solicitar a la institución de Previsión Social «Loreto», las modificaciones de los Estatutos y Reglamentos que permitan la regulación de esta situación en el plazo máximo de un año.

Los resultados derivados del estudio actuarial que se vea precisado a realizar la Institución de Previsión Social «Loreto», a los efectos previstos en el párrafo anterior, serán objeto de estudio y negociación con ocasión de la revisión salarial para 1983.

Hasta tanto se lleven a cabo las modificaciones antes indicadas, y como máximo durante la vigencia del VIII Convenio Colectivo, la Empresa asumirá el abono de las prestaciones por jubilación a los sesenta y cuatro años que pudieran corresponder al Montepío por el Fondo Social de Tierra si el jubilado hubiera tenido sesenta y cinco años.

Siendo forzosa la jubilación a la edad de sesenta y cuatro años, se establece la excepción para aquellos trabajadores que no hubieran cubierto en dicho momento el período de cotización mínimo de diez años a la Seguridad Social. En estas situaciones, la jubilación obligatoria se producirá de forma automática el mismo día en que el trabajador alcance los diez años de cotización.

Art. 124. Se mantiene la jubilación voluntaria anticipada a partir de la edad de sesenta años y hasta antes del cumplimiento de los sesenta y cuatro. Esta jubilación se regulará por las normas ya acordadas por las representaciones social y económica en el Fondo Social de Tierra. Las cantidades que puedan corresponder a esta jubilación se abonarán a través del Montepío de Previsión Social «Loreto».

En caso de establecer acuerdo con «Loreto», en relación con las prestaciones derivadas de la jubilación obligatoria a los sesenta y cuatro años, se produciría, a partir del mismo día de dicho acuerdo y para los trabajadores que se jubilen voluntariamente a partir de dicho día, una incentivación de la jubilación anticipada a partir de los sesenta años, mediante el incremento en dos puntos de los porcentajes actuales. En consecuencia, pasaría a regir la siguiente escala:

Edad	Porcentaje
60	92
61	94
62	96
63	98

Art. 125. Se crea la situación de licencia especial retribuida al cumplir los cincuenta y nueve años de edad, como previa a la jubilación anticipada.

La Dirección se compromete a la sustitución del trabajador al cumplir éste los sesenta años de edad y pasar a la situación de jubilación anticipada.

La situación de licencia especial retribuida conlleva la percepción del equivalente al 90 por 100 de los haberes que corresponda percibir por jubilación anticipada a los sesenta años de edad.

La licencia especial retribuida tendrá carácter totalmente voluntario por parte del trabajador, pero para poder acogerse a la misma el trabajador habrá de estar sujeto a una condición de limitación psicofísica que suponga dificultad para el desarrollo de sus funciones profesionales.

Art. 126. Con independencia de lo establecido en el artículo 119, la Compañía seguirá manteniendo a sus expensas el régimen complementario actualmente establecido de las prestaciones que la Seguridad Social viene otorgando en caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad no profesional del trabajador, de tal forma que se le garantice la totalidad de los ingresos normales.

SECCION IV. OTRAS ATENCIONES SOCIALES

Art. 127. Se mantienen las normas vigentes en materia de concierto colectivo de indemnización por fallecimiento o invalidez absoluta, actualizándose las primas e indemnizaciones a los capitales que más se aproximen a 56 mensualidades de la tabla salarial vigente en cada momento, redondeando en centenares de miles de pesetas.

Se acuerda realizar un estudio, en un plazo de doce meses, de un nuevo sistema de indemnización para la invalidez absoluta, que contemple la posibilidad de disminuir las cuantías asignadas en la actualidad a esta situación e incluya la de la invalidez permanente para el trabajo habitual. En el supuesto de llegar a un acuerdo, deberán tenerse en cuenta los principios siguientes: no supondrá incremento de coste ni para los trabajadores ni para la Empresa; el sistema de aportación del 60 por 100 y del 40 por 100 permanecerá como en la actualidad.

Art. 128. Con efectos de 1 de abril de 1982, se concederán préstamos a través de la Junta general de Acción Social para la adquisición de viviendas a los empleados, hasta una cuantía de 350.000 pesetas, amortizables en cinco años, y con un interés del 8 por 100. El número de préstamos a conceder anualmente podrá llegar hasta el 5 por 100 de la plantilla fija al 31 de diciembre inmediato anterior. Los trabajadores que hagan uso del derecho a estos préstamos se entiende que renuncian a obtención del préstamo de 75.000 pesetas a que está obligado como Empresa según Orden ministerial de 1 de febrero de 1959, materia de préstamos para vivienda.

Iguamente, para la adquisición de vivienda y gastos de escritura, la Compañía concederá avales por un importe de hasta 500.000 pesetas al 5 por 100 de la plantilla, con la garantía de la póliza del concierto colectivo de vida para los casos de fallecimiento e invalidez absoluta, y mediante la firma de una póliza de seguros sobre créditos para los casos de baja en la Empresa. Estos avales se gestionarán con Entidades de crédito que faciliten las condiciones más beneficiosas en relación a los intereses correspondientes.

CAPITULO XII

Billetes gratuitos

Art. 129. En materia de billetes gratuitos y con descuento, se estará a lo dispuesto en el Reglamento probado por la Dirección General con fecha 24 de octubre de 1963, con las modificaciones que se contemplan en los siguientes artículos de este capítulo.

Art. 130. Los billetes gratuitos sin reserva de plaza podrán utilizarse todos los meses del año, para todas las líneas abonando exclusivamente los gastos de seguros e impuestos.

Los billetes gratuitos tercer año, con reserva de plaza, no podrán utilizarse en los meses de julio y agosto, cualquiera que sea la línea.

Abonando el 50 por 100 del importe del billete más los seguros e impuestos se podrá viajar en cualquier época del año.

Los beneficios establecidos en los párrafos anteriores se extenderán a familiares en primer grado que, además, dependan económicamente del trabajador y habiten con él.

No será preciso tener que disfrutar las vacaciones anuales para tener derecho a estos beneficios, como tampoco será condición indispensable ni necesaria que tenga que viajar el trabajador cuando los que deseen hacerlo sean sus beneficiarios.

Los trabajadores jubilados, las viudas y viudos y huérfanos menores de veintidós años, solteros, o cualquiera que fuera su edad si se encuentran incapacitados para todo trabajo, mientras consten y figuren como pensionistas y reciban la pensión como consecuencia directa del trabajo en «Iberia», serán considerados como en activo a efectos de concesión de billetes gratuitos o con abono del 50 por 100 de su importe.

En caso de fallecimiento de padres, hijos o hermanos, al trabajador soltero se le concederá un billete gratuito de ida y vuelta con reserva de plaza al aeropuerto más próximo al lugar de fallecimiento. En el caso del trabajador casado, se le concederán dos billetes gratuitos con reserva de plaza para él y su cónyuge, beneficios que corresponderán incluso en los casos en que el parentesco con el fallecido fuera político.

Art. 131. Los billetes concedidos sin reserva de plaza, de acuerdo con lo estipulado en el artículo anterior, darán derecho al trabajador a realizar a su voluntad de uno a tres viajes por un total entre los tres de seis trayectos.

El origen del viaje y destino de los billetes, regulado en el presente capítulo, no será necesario que coincida con el punto de residencia habitual del trabajador o beneficiario.

Art. 132. No obstante lo estipulado en el artículo anterior, en los casos en que se soliciten billetes gratuitos para las líneas europeas o trasatlánticas, los trayectos imprescindibles para enlaza con la iniciación de esta línea no serán computados a efectos de limitación de los seis trayectos que como máximo comprende el cupo anual.

Art. 133. Los billetes gratuitos o con descuento obtenidos por los trabajadores o beneficiarios, tendrán un período de validez para iniciar el recorrido, no superior a dos meses, desde la fecha de su concesión.

Para el segundo o siguientes cupones de vuelo, se establecerá como período de validez la fecha de 31 de enero del año siguiente a aquel en el cual se inició el recorrido, salvo que se trate de asistir a cursos escolares, en cuyo caso finalizará en la fecha que terminen los mismos.

Art. 134. Se garantiza el regreso del viaje mediante reserva de plaza si con billetes sin reserva hubiera imposibilidad de regresar en la fecha prevista para la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

A tal fin, cuando los vuelos sean diarios, esa transformación se efectuará a partir del momento en que el trabajador se haya presentado tres veces en el aeropuerto para el regreso sin lograrlo.

Cuando se trate de vuelos no diarios, la transformación se realizará después de la segunda presentación.

El tanto por ciento de personal que puede volar en estas condiciones no excederá del 5 por 100 de las plazas de cada vuelo.

En caso de exceder las solicitudes de este 5 por 100, se confeccionará una lista de espera de estos trabajadores para su

embarque sucesivo por el orden de fecha e incorporación al trabajo, y en caso de coincidir ésta, por orden de presentación.

Para poder hacer uso de este derecho de reserva de plaza, serán condiciones indispensables el disfrute de las vacaciones anuales completas y tener un justificante del Jefe de la Unidad «Iberónica» a que pertenezca donde se exprese la fecha de su incorporación al trabajo.

Art. 135. La Dirección General tomará medidas disciplinarias, en los casos de infracciones contra las irregularidades que se cometan en para es, para el usuario de billetes gratuitos, tanto si se cometan por el usuario

Art. 136. Las concesiones enumeradas en los artículos anteriores serán compatibles con la de un billete gratuito con reserva de plaza para el trabajador, con ocasión de matrimonio, y otro en las mismas condiciones para su cónyuge, salvo en los vuelos trasatlánticos.

Art. 137. Las concesiones que se citan se entiende que son exclusivamente en la red de «Iberia».

Art. 138. Como concesión complementaria a la del descuento la Compañía no percibirá el importe terrestre entre ciudad y aeropuerto y viceversa, cuando éste se realice en vehículos de la Empresa.

Art. 139. Los excesos de equipaje que puedan ser transportados no serán percibidos por la Compañía, siempre y cuando no excedan de 10 kilogramos por persona.

Los kilogramos que excedan de esta cifra serán abonados a la tarifa normal.

Art. 140. La Compañía se reserva el derecho de poder comprobar en cualquier momento la identidad de los usuarios de los billetes concedidos por el régimen establecido en este capítulo.

Art. 141. El trabajador que durante dos años consecutivos no hubiese disfrutado el derecho de billete gratuito sin reserva de plaza, tendrá derecho a usar en el mismo tercer año un billete gratuito con reserva de plaza, tanto él como los beneficiarios que se especifican en el artículo 130, pudiéndose repetir este derecho cada dos años en las mismas condiciones y para la época del año fijada en el mismo artículo antes aludido.

Este derecho será también de aplicación a los jubilados, viudas y huérfanos menores de veintidós años, solteros, de los trabajadores.

Art. 142. En los casos de empleados consortes, los derechos que a ambos cónyuges les correspondieran serán individualizados; es decir, podrá haber duplicidad de beneficios en los casos en que los cónyuges sean empleados de la Compañía.

Sin embargo, quedan exceptuadas las concesiones que se especifican en el artículo 130, párrafos 6.º y 7.º, artículo 136 y artículo 141.

Art. 143. Aceptado el beneficiario de un billete sin reserva de plaza para efectuar el recorrido previsto en un cupón de vuelo, no podrá ser desembarcado en escalas intermedias que pudieran existir en la misma línea.

Tampoco se efectuará el indicado desembarco en aquellos casos en que el personal se encuentre destinado en el extranjero y el viaje lo efectúe él o sus familiares, como consecuencia del disfrute del período de vacaciones reglamentarias.

Art. 144. Se conceden dos billetes gratuitos para el cónyuge e hijos en los casos en que el trabajador deba pasar fuera de su residencia las fiestas de Nochebuena-Navidad o Nochevieja-Año Nuevo por necesidades del servicio. No habrá limitaciones para el disfrute de estos billetes por razón de permanencia en la Compañía.

Art. 145. En los Destacamentos superiores a veintiocho días de duración, la Compañía facilitará, libre de impuestos y seguro, un billete gratuito I para la esposa, hijos y familiares que convivan y dependan económicamente de él.

Art. 146. Sin modificación de la situación actual de expedición de billetes «free» en clase turista, la Compañía acepta el principio de ocupación de plazas en clase preferente, cuando la turista esté completa, si bien queda a potestad exclusiva de la Compañía la decisión sobre quién pueda o deba ocupar las plazas libres en clase preferente, pasajeros o empleados.

CAPITULO XIII

Régimen complementario

Art. 147. Definición régimen complementario.—Se entiende por régimen complementario aquella situación voluntaria en que se encuentran determinados trabajadores de la Compañía que desempeñan puestos de mando o especial responsabilidad y cualificación, y a quienes la Compañía otorga los derechos y exige los deberes que se establecen en el régimen complementario.

Derechos

Art. 148. Parte fija.—Los trabajadores adscritos a este régimen complementario percibirán una gratificación adicional en cada una de las 14 pagas de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo respectivos y según el siguiente cuádr:

Nivel	Intervalos de valoración	Importe	Nivel	Intervalos de valoración	Importe
1	450-474	9.510	6	325-349	7.007
2	425-449	9.008	7	300-324	6.507
3	400-424	8.509	8	275-299	6.007
4	375-399	8.008	9	250-274	5.506
5	350-374	7.509			

Estos importes cubrirán, además de las funciones de mando o especial responsabilidad y cualificación de sus titulares, el pago a tanto alzado por la realización de jornada fraccionada y horas extraordinarias, hasta un máximo de ocho días al mes y ocho horas al mes, respectivamente.

Parte variable: El complemento consta de otra parte variable, que es una percepción extrasalarial y adicional a la señalada anteriormente, que será asignada a aquellos empleados cuyas actividades laborales estén afectadas por los factores diferenciales y en los grados siguientes:

Factores	Grado 1.º	Grado 2.º	Grado 3.º
Jornada fraccionada.	No más de 8 días al mes.	No más de 16 días al mes.	Más de 16 días al mes.
Horas extraordinarias.	No más de 8 horas al mes.	No más de 11 horas al mes.	No más de 15 horas al mes.

Para que un trabajador pueda ser incluido en el grado 2.º ó 3.º, es necesario que esté sometido a alguno de los factores diferenciales mencionados y en las circunstancias indicadas en los grados correspondientes.

Las cantidades que percibirán los trabajadores incluidos en este régimen, según el nivel de valoración del puesto de trabajo ocupado, en concepto de parte fija más la variable indicada en este artículo y desempeñen actividades afectadas por los grados 2.º y 3.º correspondientes al factor de horas extraordinarias, son las siguientes:

Nivel	Grado 2.º	Grado 3.º	Nivel	Grado 2.º	Grado 3.º
1	15.509	20.176	6	11.132	14.339
2	14.635	19.009	7	10.256	13.173
3	13.760	17.841	8	9.381	12.006
4	12.882	16.675	9	8.505	10.839
5	12.006	15.509			

Cuando la parte variable se obtenga por realización habitual de jornada fraccionada, y únicamente por este factor, la cuantía económica de dicha parte variable, asignada a los grados 2.º y 3.º, será la resultante entre las cantidades citadas incrementadas en un 50 por 100 y la parte fija o consolidada correspondiente a cada empleado.

Los trabajadores incluidos en el régimen complementario con jornada sujeta a turnos, percibirán el plus de turnicidad que corresponda de acuerdo con lo establecido en el artículo 96. Los trabajadores incluidos en el régimen complementario con jornada especial, percibirán la gratificación que corresponda según lo dispuesto en el artículo 75. En ambos casos, para poder optar a las cantidades que se citan en el grado 2.º y 3.º, estarán exclusivamente afectados por el factor de horas extraordinarias.

Los trabajadores a quienes por aplicación de lo establecido en el presente artículo les correspondiera percibir en concepto de parte fija cuantías superiores a las expresadas en la tabla, podrán quedar afectados por las circunstancias correspondientes a los factores diferenciales indicados, hasta el grado cuya cuantía sea la más próxima, por defecto, a la cantidad asignada como parte fija, sin percepción adicional alguna en el momento en que realmente estuvieran sometidos a las obligaciones inherentes a dichos factores y grados.

La parte variable se percibirá trimestralmente, de acuerdo con la liquidación mensual que debe realizar el mando jerárquico inmediato superior respectivo sobre los factores y grado que realmente han afectado a cada uno de los trabajadores y según el baremo indicado en el presente artículo.

La Dirección de Personal y Relaciones Laborales determinará, de acuerdo con el párrafo anterior, las fechas en que se harán efectivas las cantidades correspondientes a la parte variable.

Las horas extraordinarias realizadas en exceso de las 15 mensuales, se retribuirán de acuerdo con las normas y baremos establecidos en el capítulo correspondiente del presente Convenio.

El importe del régimen complementario no formará parte de la base para el cálculo de las horas extraordinarias.

Art. 149. *Autopropuestas.*—Todo trabajador que crea estar ocupando un puesto en el que, considerados todos los factores que determinan la adscripción al régimen complementario, debe serle de aplicación, tiene la libertad y el derecho de solicitarlo ante la Jefatura de la Unidad Orgánica a la que pertenece.

Transcurrido treinta días sin que recibiera contestación a su solicitud, podrá elevarlos directamente a la Dirección de Personal y Relaciones Laborales, que analizará la propuesta e informará a la Jefatura correspondiente sobre la petición formulada. No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, si la decisión tomada no satisficiera al trabajador, éste podrá recurrir ante la Comisión Mixta establecida en este Convenio.

Art. 150. *Ingreso en el régimen complementario.*—Para ingresar en el régimen complementario y percibir la gratificación correspondiente al nivel en que se encuadre, es condición indispensable el haber sido propuesto a la Dirección General o Unidad en quien delegue, por el Director, Delegado o Jefe de la Unidad Orgánica Autónoma a la que pertenece cada empleado, o, en su defecto, por la Dirección de Personal y Relaciones Laborales o la Comisión Mixta cuando se trate de una autopropuesta que no haya sido atendida por la Unidad correspondiente señalada en el artículo anterior.

Deberes

Art. 151. Los trabajadores adscritos a este régimen complementario cumplirán cuando menos la jornada semanal de cuarenta horas en cómputo anual. Tendrán obligación de realizar jornada extraordinaria cuantas veces fuera necesario a requerimiento para ello por parte de la Empresa, si bien el Mando debe poner todos los medios para que sólo sea en situaciones de verdadera necesidad del servicio, imprevistas o de auténtica urgencia. Igualmente, podrán ser requeridos para fraccionar su jornada o realizar turnos y trabajo en domingos o días festivos.

Art. 152. *Responsabilidad de mando.*—Todo trabajador adscrito a este régimen que asuma el papel de mando lo ejercerá con todas sus consecuencias, no sólo en orden al comportamiento ejemplar y al logro de los objetivos señalados, sino en cuanto a responsabilizarse del cumplimiento de los mismos y de las normas establecidas por las personas que actúen confiada o directamente a sus órdenes.

Art. 153. *Trabajo en días festivos.*—Todo trabajador adscrito al régimen complementario tiene la obligación de realizar, en cuantas ocasiones sea necesario, trabajos en días festivos. Por este motivo tendrá idéntico tratamiento al señalado en el artículo 54 del Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias de la jornada en días festivos que no puedan librarse no entran en el cómputo de horas extraordinarias fijadas en el artículo 148.

Art. 154. La Dirección se reserva la facultad de alterar en dos niveles hacia arriba de la tabla que figura en el artículo 148 los resultados de la valoración.

Esta facultad se ejercerá tanto en los casos de nuevas inclusiones en este régimen como en situaciones de variación de funciones o personas durante un periodo de prueba de seis meses, transcurridos los cuales la valoración asignada al puesto se considerará definitiva y únicamente se modificará o suprimirá el régimen complementario, según proceda, al producirse un cambio en el puesto de trabajo.

Art. 155. *Cese en el régimen complementario.*—Previo informe detallado a la Dirección de Personal y Relaciones Laborales, los titulares adscritos al régimen complementario podrán ser removidos del citado régimen, a juicio de sus Mandos, cuando median causas de inadaptación manifiesta al puesto de trabajo, faltas disciplinarias graves, petición voluntaria de titular o causas análogas. En este caso, cesará automáticamente de percibir el complemento correspondiente.

CAPITULO XIV

Seguridad e higiene en el trabajo y medicina de empresa

a) Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 156. En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y disposiciones concordantes.

Art. 157. La Empresa supervisará los proyectos de nuevas edificaciones e instalaciones, a fin de que cumplan las especificaciones que exige la normativa vigente.

En todos los locales existentes en que sea necesario, se establecerá el correspondiente plan de reacondicionamiento, a fin de acomodarlos a lo dispuesto en la Ordenanza vigente de Seguridad e Higiene.

Art. 158. En toda ampliación de instalaciones y equipos o modificaciones del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no supongan incremento de riesgos que superen los valores límites umbral. Cuando suponga incremento de riesgo en los puestos de trabajo se pasará información previa al Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 159. La Empresa analizará los riesgos para la salud y seguridad del trabajador, evitando sus posibles efectos mediante la eliminación de la causa del riesgo y, en su defecto, mediante la utilización de los medios de protección personal. Cuando se determine la eliminación de la causa del riesgo, pero no pueda realizarse de forma inmediata, se adoptarán los medios de

protección personal con carácter transitorio, fijándose el plazo e informando de ello al Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 160. La calificación de enfermedad profesional se hará con arreglo a las disposiciones vigentes. En este caso, así como en el accidente de trabajo, se adoptarán las medidas necesarias para prevenirlos.

Art. 161. En cada Centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el S. S. H. S. Los resultados de los muestreos serán puestos a disposición del Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 162. En los Centros de trabajo de 50 ó más trabajadores se creará un Comité de Seguridad e Higiene cuya constitución y funciones se regularán por la normativa vigente.

En los Centros de trabajo con menos de 50 trabajadores la Empresa designará un Vigilante de Seguridad que deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad. En estos casos, un Delegado de Personal coadyuvará con el Vigilante de Seguridad.

Art. 163. El Comité de Seguridad e Higiene será consultado previamente acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud y seguridad del trabajador, así como posteriormente informado del presupuesto destinado a la ejecución de los mismos.

Como consecuencia de lo anterior, por parte de la Dirección se establecerá el sistema de dotar a cada Centro de trabajo de los medios y procedimientos necesarios para que pueda resolver los problemas de una manera eficaz e inmediata.

Art. 164. Cuando existan riesgos para la salud física o mental de los trabajadores, éstos tendrán derecho a obtener, a través del Comité de Seguridad e Higiene, información sobre las materias empleadas, la tecnología y los demás aspectos del proceso productivo correspondiente.

Art. 165. El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá con la periodicidad y forma que establece la vigente O. G. S. H.

Art. 166. El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud y seguridad, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Art. 167. El Comité de Seguridad e Higiene recibirá información periódica del Servicio Médico sobre:

- Accidentes laborales.
- Enfermedades profesionales.
- Resultados estadísticos de los reconocimientos médicos.

La información que se refiera al estado de salud del trabajador, será facilitada por el Servicio Médico de la Empresa directamente al interesado.

Art. 168. Se establecerán los planes de sensibilización y formación teórica y práctica en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, generales y específicos, para crear el ambiente más favorable para su desarrollo. El tiempo dedicado a esta formación será con cargo a la jornada laboral.

Art. 169. La Empresa finalizará la negociación y firmará el oportuno Convenio de cooperación con el instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que tendrá como finalidad promover la sensibilización por los temas de prevención en todo el personal de la Compañía, procurar una adecuada formación, fortalecer la red de asesoramiento técnico preventivo y, en general, establecer una estrecha colaboración en todas las actuaciones, potenciando la capacidad técnica y ejecutiva de «Iberia» en materia de seguridad e higiene.

Art. 170. La Compañía, en el caso de contratos con terceros, exigirá el cumplimiento de las normas generales y las específicas de «Iberia» en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

b) Medicina de empresa.

Art. 171. Los Servicios Médicos realizarán todas aquellas funciones establecidas por la Reglamentación de los Servicios Médicos de Empresa.

Art. 172. Por lo que respecta a los reconocimientos médicos obligatorios para todo el personal de la Compañía, tanto de ingreso como periódicos anuales y especiales, se realizará:

- Exploraciones clínicas y radiológicas.
- Determinaciones analíticas en sangre y orina, ampliando los parámetros que la Ley exige.
- Exploraciones oftalmológicas.
- Exploraciones audiométricas a los trabajadores destinados en puestos de trabajo con incidencia de ruidos.

Asimismo, cuantas exploraciones complementarias se estimen oportunas en orden a garantizar el mejor estado sanitario de la población trabajadora, con especial aplicación en los puestos que tengan peligrosidad, toxicidad o sobrepasen los T. L. Vs. Se harán reconocimientos semestrales e incluso mensuales si se apreciara alguna incidencia sobre los órganos afectados, cambiando al trabajador de puesto, si fuera necesario.

Art. 173. Los Servicios Médicos realizarán la primera asistencia de los casos de urgencia motivados tanto por enfermedad como por accidente laboral, garantizando la pertinente evacuación a los Centros médicos concertados, cuando las circunstancias así lo requieran.

En defecto de servicios médicos propios, la Compañía ha establecido acuerdos con los Servicios Médicos de aeropuerto para la asistencia en urgencias de los trabajadores que lo precisen.

Art. 174. El Servicio Médico colaborará con el Departamento de Selección para la realización de los reconocimientos médicos y exámenes psicotécnicos, como elementos necesarios para mejorar el proceso de selección de personal. Asimismo fijará los requisitos físicos de los puestos de trabajo.

Art. 175. «Iberia» se obliga a suministrar la información relacionada con los accidentes laborales al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 176. El Servicio Médico establecerá campañas sanitarias de carácter preventivo para el diagnóstico precoz de determinados procesos patológicos.

Art. 177. En todo accidente de trabajo se extenderá el correspondiente parte de declaración de accidente. Una copia de este parte se entregará al interesado, y otra copia al Comité de Seguridad e Higiene y en su defecto, al Delegado de los Trabajadores de Seguridad e Higiene.

Art. 178. Se acuerda el establecimiento de un plan nacional de seguridad e higiene en el trabajo en «Iberia» para un período de cinco años, que la Dirección presentará a la representación de los trabajadores durante el primer año de vigencia del VIII Convenio Colectivo.

Durante el citado primer año de vigencia, serán objetivos prioritarios el control médico de los trabajadores que desarrollen sus cometidos en las siguientes áreas:

- Trabajos de carga y descarga.
- Incidencias de los ruidos.
- Pantallas de visualización.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—A los trabajadores pertenecientes a los grupos laborales de Vigilancia, Comunicaciones, Proceso de Datos y personal adscrito a los Servicios Médicos que, a la firma del presente Convenio estén percibiendo el 20 por 100 sobre el sueldo base, antigüedad y prima de productividad por octava hora, se les mantiene congelada a título personal la cantidad que perciben en la actualidad. Si estos trabajadores entrasen en el sistema general de turnos les será de aplicación el plus de turnicidad correspondiente.

Segunda.—El turno actual del aeropuerto de Barajas que comienza a las 20,30 cubierto por personal en turno fijo, seguirá congelado para este personal. Este turno se considera a extinguir conforme vayan causando baja en el mismo las personas afectadas; este turno no entra dentro del ciclo de rotaciones ni percibirá, por tanto, el plus de turnicidad.

Tercera.—Durante la vigencia del VIII Convenio Colectivo la Dirección adquiere los siguientes compromisos en materia de empleo.

- Mantener el actual nivel de empleo en plantilla fija.
- En el transcurso del año 1982 procederá a la contratación de 2.400 trabajadores, aplicando las diferentes modalidades de contratación contempladas en la legislación vigente. En esta cifra están incluidas las 500 personas que se hace mención en el artículo 82 del capítulo VII «horas extraordinarias».

De este número total, se estiman en 300 trabajadores los que podrán tener acceso a la plantilla fija de la Compañía, en previsión de cobertura de las bajas definitivas que se produzcan por jubilación, baja voluntaria, fallecimiento, etc.

Para el año 1983 la Dirección adquiere el compromiso de realizar igual número de contrataciones, si se mantienen iguales condiciones económicas en la Empresa y similares previsiones de mercado.

Se crea una Comisión para el seguimiento de empleo en la Compañía, compuesta por representantes de la Dirección y representantes de los trabajadores.

Cuarta.—Se mantiene la clave 61, en los términos negociado en mayo de 1976, para aquellas personas que la venían percibiendo a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo (anexo II).

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Clasificación profesional: Ambas representaciones acuerdan abordar durante la vigencia del VIII Convenio Colectivo la clasificación profesional en la Empresa, con el fin de conseguir una estructura profesional acorde con la realidad actual y la evolución previsible en un futuro próximo.

La nueva clasificación se abordará en función de las siguientes prioridades:

- 1.º Especialistas del área de Material. En el conjunto de la clasificación de Especialistas se abordará la situación de los mismos en Oficinas Técnicas, dejándola hasta entonces en las mismas circunstancias en que actualmente se encuentra.
- 2.º Administrativos.
- 3.º No cualificados, TGS, TGM y resto de grupos laborales.

Cuando alguno de los acuerdos en firme afecte a un grupo profesional cuya nueva clasificación se dé por finalizada, la representación de la Dirección y el Comité de Empresa podrán convenir la fecha de aplicación, a tenor de las facultades conferidas por la disposición transitoria segunda de la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo.

Segunda.—Modificación artículos 6 y 26 de la Reglamentación Nacional de Trabajo: Contemplando la conflictividad que la Reglamentación Nacional de Trabajo, de 4 de julio de 1947, viene originando, ambas representaciones acuerdan, al amparo de la disposición transitoria segunda de la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo, modificar, mediante la suspensión temporal, el artículo 6.º de dicha Reglamentación Nacional, y concretamente el epígrafe grupo 3.º «Jefes», por cuanto que el mismo ha quedado desadecuado. Asimismo queda anulado y sin efecto el párrafo 2.º del artículo 26 de la misma Reglamentación Nacional.

Estas modificaciones, con efectos de 1 de enero de 1982, facultan a la Empresa para designar libremente a quienes puedan ser destinados al frente de Delegaciones o Gerencias y otras unidades de nivel equivalente a los mencionados enunciativamente en el párrafo del artículo 6.º modificado. No obstante, esta libre designación de la Empresa queda limitada a partir de las posiciones inferiores a Jefatura de Departamento en los Servicios Centrales y su equivalente en la Organización Territorial, si bien dentro de ésta, la facultad de libre designación se extiende en todos los casos a las posiciones de Gerentes y Primeros Mandos.

De estos nombramientos la Empresa facilitará previa comunicación a la Comisión de Seguimiento de esta disposición final que al efecto se crea, y cuya composición y competencias se establecerán más adelante.

Las modificaciones temporales de los artículos 6.º y 26 de la Reglamentación Nacional de Trabajo permanecerán en vigor hasta finalizar la nueva clasificación de los Cuerpos General y Superior Administrativo, para lo cual se establece un plazo máximo de doce meses, contados a partir de la firma del VIII Convenio Colectivo.

En el caso de que en el indicado período de doce meses no se hubiese finalizado la nueva clasificación, ambas partes aceptan el arbitraje de derecho o equidad que se realice entre el conjunto de tres personas designadas respectivamente por el Director general del IMAC, la Empresa y la representación de los trabajadores, en base a determinar si la no finalización de la misma pudiera ser imputable a la Empresa, en cuyo caso recuperarían plena vigencia los artículos modificados. Caso que el resultado del arbitraje no determinara imputabilidad a la Empresa, se prorrogarían las modificaciones hasta la conclusión de la nueva clasificación y como máximo durante la vigencia del VIII Convenio Colectivo.

En ningún caso la posible nueva entrada en vigor de los artículos modificados afectaría a los nombramientos realizados durante el período de suspensión.

Para la cobertura por libre designación de la Empresa de los puestos a que se hace mención, la Dirección recurrirá a los trabajadores que pertenezcan a cualquiera de los siguientes grupos: TGS, TGM, Cuerpo Superior Administrativo, Técnicos Aeronáuticos o Maestros Jefes y Maestros, y cabecera de los grupos de Técnicos de O. P. C., O. P. S., Proceso de Datos, Comunicaciones y Delineantes Proyectistas.

Igualmente, y en los casos que la posición lo justifique, la Dirección podrá recurrir a los Jefes de primera y de segunda Administrativos.

En un plazo máximo de dos meses, a partir de la firma del VIII Convenio Colectivo, la Empresa asume el compromiso de entregar el documento base de la nueva clasificación de los Cuerpos General y Superior Administrativo.

Al objeto de actualizar el máximo conocimiento de aquellos Jefes Superiores Administrativos que manifiesten su voluntad de posible ocupación de puestos de libre designación de la Empresa, la Dirección publicará circular recabando los datos necesarios, en un plazo no superior a quince días, a partir de la firma del VIII Convenio.

Comisión de Seguimiento: Se crea una Comisión de Seguimiento de todos los pactos anteriores, de constitución paritaria, cuyas competencias se indican a continuación:

- a) Recibir comunicación previa a los nombramientos para los cuales la Empresa queda libremente facultada, con especificación del grupo laboral y categoría.
- b) Participar en la determinación de los puestos de libre designación de la Empresa y su jerarquización por niveles de dependencia.

En este sentido, dentro del plazo máximo de dos meses, a partir de la firma del VIII Convenio, la Dirección facilitará el catálogo de puestos, con especificación de los requisitos y formación necesarios.

Tercera.—Ambas partes acuerdan solicitar, ante los Organismos oficiales competentes, la constitución de una Entidad colaboradora de la Seguridad Social para la Asistencia Sanitaria.

Cuarta.—Con respecto al capítulo relativo al transporte del personal, la Compañía ampliará las actuales líneas de transporte hasta un límite de 35 kilómetros computados entre cabecera y destino, siempre que exista un número de usuarios no inferior a 40 personas.

Quinta.—Con efectos de 1 de abril de 1982, se acuerda extender la aplicación del Laudo Arbitral para el aeropuerto Sur de Tenerife a todos los trabajadores con puesto de trabajo en el citado aeropuerto, y a los que en el futuro sean destinados al mismo.

Sexta.—Transporte aeropuertos Asturias y Murcia. Aeropuerto de Asturias: Con efectos de 1 de abril de 1982, los trabajadores con destino en el aeropuerto de Asturias perci-

birán la cantidad de 375 pesetas por día de asistencia al trabajo. Esta cantidad compensa todos los desplazamientos que pudieran realizar al aeropuerto.

El personal que en la actualidad esté percibiendo cantidades superiores, mantendrá a título personal las condiciones actuales.

Aeropuerto de Murcia: Con efectos de 1 de abril de 1982, los trabajadores con destino en el aeropuerto de Murcia sujetos a jornada especial, es decir, que realicen dos viajes de ida y dos viajes de vuelta en el día desde Murcia-ciudad al aeropuerto, tendrán derecho al siguiente tratamiento: 375 pesetas por día de asistencia al trabajo de indemnización y una hora por el concepto de transporte. Los trabajadores que en la actualidad están percibiendo cantidades superiores o aquellos que no realizan el transporte al aeropuerto desde Murcia-ciudad, mantendrán a título personal las condiciones actuales.

Séptima.—Las normas del presente Convenio que regulan las materias de participación, jornadas y turnos, retribuciones, horas extraordinarias, seguridad e higiene en el trabajo y acción social, anulan y sustituyen las normas anteriores reguladoras de las respectivas materias.

Los capítulos relativos a excedencias y ceses, transporte de personal y traslados del III Convenio Colectivo de Tierra mantienen su vigencia. No obstante, se crea una Comisión mixta por representantes de la Dirección y representantes de los trabajadores para que, en el plazo de dos meses, a partir de la firma del Convenio, se estudie la actualización de la vigente normativa sobre traslados.

Octava.—La Dirección de la Compañía se compromete a asegurar un tratamiento igualatorio para los Colectivos de Personal de Vuelo y Tierra en cuanto a incrementos salariales en la negociación colectiva para 1982.

TABLA SALARIAL - ANEXO I

<u>NIVELES</u>	<u>SUELDO BASE</u>	<u>PRIMA PRODUCTIVIDAD</u>	<u>COMPLEMENTO TRANSITORIO</u>	<u>TOTALES</u>	<u>REMUNERACION ANUAL</u>
1	26.966	6.742	24.096	57.804	862.286
2	27.517	6.879	23.814	59.210	868.344
3	28.353	7.088	23.717	59.158	882.486
4	30.050	7.513	23.028	60.591	903.862
5	31.792	7.948	22.033	61.773	921.495
6	34.437	8.609	21.549	64.595	963.593
7	36.401	9.100	21.100	66.601	993.516
8	39.313	9.753	22.261	71.027	1.059.541
9	41.332	10.333	23.596	75.261	1.122.701
10	43.448	10.862	24.745	79.055	1.179.293
11	46.097	11.524	24.634	82.255	1.227.034
12	48.657	12.164	24.552	85.373	1.273.546
13	52.809	13.202	23.396	89.407	1.333.723
14	58.148	14.537	24.064	96.749	1.443.247
15	62.334	15.584	26.143	104.061	1.552.322
16	64.648	16.162	26.475	107.285	1.600.417
17	69.769	17.442	27.422	114.633	1.710.030
18	71.209	17.802	29.263	118.274	1.764.344
19	77.077	19.269	33.538	129.884	1.937.536
20	82.789	20.697	40.967	144.453	2.154.867
21	84.165	21.041	42.731	147.937	2.206.841
22	88.219	22.055	44.533	154.862	2.310.143
23	92.381	23.095	49.956	165.432	2.467.820
24	96.249	24.062	54.795	175.106	2.612.133

ANEXO II

CLAVE 61 - NEGOCIADA EN MAYO DE 1976, ABONABLE EN 15 PAGAS

Ra
Rac
Radi
Radi
Radi
EL/

Radio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2.557	2.299	2.041	1.783	1.525	1.267	1.009	751	493	235
2	2.524	2.265	2.006	1.747	1.488	1.229	970	711	452	193
3	2.445	2.181	1.917	1.653	1.389	1.125	861	597	333	69
4	2.325	2.057	1.789	1.521	1.253	985	717	449	181	-
5	2.205	1.932	1.659	1.386	1.113	840	567	294	21	-
6	1.947	1.654	1.361	1.068	775	482	189	-	-	-
7	1.778	1.475	1.172	869	566	263	-	-	-	-
8	1.499	1.175	851	527	203	-	-	-	-	-
9	1.170	812	454	96	-	-	-	-	-	-
10	873	484	95	-	-	-	-	-	-	-
11	621	215	-	-	-	-	-	-	-	-
12	377	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	91	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Las cantidades mensuales que, en concepto de incentivos, percibirán los Técnicos de grado superior son las que a continuación se indican:

Nivel	Pesetas/mes
24. Técnico Grado Superior 1. ^a A	29.018
23. Técnico Grado Superior 1. ^a B	26.895
22. Técnico Grado Superior 1. ^a C	24.769
21. Técnico Grado Superior 2. ^a A	22.645
20. Técnico Grado Superior 2. ^a B	20.523
19. Técnico Grado Superior 2. ^a C	18.397
18. Técnico Grado Superior 3. ^a A	16.272
17. Técnico Grado Superior 3. ^a B	14.148
16. Técnico Grado Superior 4. ^a	12.023
15. Técnico Grado Superior 5. ^a	9.899
14. Técnico Grado Superior de Entrada	7.775

Estos incentivos cubrirán, a tanto alzado, la realización de horas extraordinarias, turnos, festivos, jornadas especiales y fraccionadas, así como los complementos de idiomas, nocturnidad y los demás contenidos en Convenio.

Las cantidades aludidas se harán efectivas por partes iguales en trimestres naturales. El pago correspondiente al último trimestre del año podrá tener carácter variable, a tenor de la estimación que haga la Dirección respecto de la evaluación del rendimiento global y el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.

En los casos que exijan una especial disponibilidad o dedicación, la Dirección aplicará anualmente un incremento de hasta el 25 por 100 del incentivo anual, cuando haga una evaluación positiva de ambas circunstancias.

19572

RESOLUCION de 25 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XI Convenio Colectivo de la Compañía Telefónica Nacional de España y su personal.

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la Compañía Telefónica Nacional de España, recibido en esta Dirección General con fecha 21 del corriente mes de abril, suscrito por la representación de la Empresa citada y la de su personal el día 14 de abril de 1982.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores y en el 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

- Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.
- Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 25 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Comisión Negociadora del XI Convenio Colectivo de la Compañía Telefónica Nacional de España.

XI CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑIA TELEFONICA NACIONAL DE ESPAÑA

Cláusula 1.^a Ambito territorial y personal

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a la Compañía Telefónica Nacional de España y sus empleados en todo el territorio español.

Cláusula 2.^a Vigencia

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1982, por un período de un año, siendo prorrogable tácitamente de año en año, salvo que alguna de las partes formule la denuncia del mismo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Cláusula 3.^a Sueldo base y revisión salarial

Durante el año 1982, el personal de la Compañía Telefónica Nacional de España tendrá asignados los sueldos base que para las distintas categorías de cada uno de los grupos y subgrupos laborales se establecen en la presente cláusula.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase el 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982), teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.